



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur

Valleni Dwiana Putri^{1*}, Siti Mabrur Rachmah², Nurhayati S³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: vallenidwianaputri@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership and work environment on employee job satisfaction of the Fire and Rescue Sub-Department of East Jakarta Administrative City. The study used a quantitative approach with a survey method by distributing Likert-scale questionnaires to 105 respondents who were determined using a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression methods with the help of SPSS version 27 software. The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee job satisfaction, as evidenced by the calculated t-value of 6.526 which was greater than the t-table of 1.984 with a significance value of <0.001. The work environment also had a positive and significant effect on employee job satisfaction, as indicated by the calculated t-value of 3.454 which was greater than the t-table of 1.984 with a significance value of <0.001. In addition, the results of simultaneous testing indicate that leadership and work environment together have a positive and significant effect on employee job satisfaction, as indicated by the calculated F-value of 51.013 which is greater than the F-table of 3.09 with a significance value of <0.001. Thus, improving the quality of leadership and creating a conducive work environment needs to be done continuously in order to increase the job satisfaction of employees of the East Jakarta City Fire and Rescue Sub-Department.*

Keywords: *Employees; Job Satisfaction; Leadership; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 105 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 6,526 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi < 0,001. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,454 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikansi < 0,001. Selain itu, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 51,013 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi < 0,001. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif perlu dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan total kapasitas yang dihasilkan dari kemampuan mental dan fisik setiap individu, yang dalam pemanfaatannya memerlukan dorongan motivasi untuk bekerja (Andini et al., 2023). Dalam perspektif Sumber Daya Manusia, kapasitas tersebut mencerminkan potensi yang dapat dikembangkan menjadi

kekuatan utama organisasi melalui pengelolaan yang tepat, seperti peningkatan kompetensi, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mengoordinasikan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi memberikan instruksi, tetapi juga perlu mampu memberikan arahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan, mendengarkan masukan, serta memberikan perhatian kepada pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik sehingga pegawai merasa memperoleh dukungan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih optimal (Putri et al., 2022).

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur merupakan instansi pemerintah di bawah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang penanggulangan kebakaran, penyelamatan, dan penanganan kondisi darurat lainnya di wilayah Jakarta Timur. Pada instansi pemerintah seperti Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan pada objek penelitian, masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal serta kepemimpinan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai. Pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi, jam kerja yang tidak menentu, serta tekanan kerja yang cukup tinggi. Selain itu, kondisi fasilitas kerja, kelengkapan peralatan operasional, dan dukungan infrastruktur juga masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi kerja yang diharapkan dengan kondisi yang dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kesenjangan tersebut menjadi semakin relevan karena hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Nurdin & Djuhartono, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Subagio & Putri, (2024) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pemadam kebakaran di Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kewenangan untuk mengarahkan dan mengoordinasikan aktivitas bawahannya, serta memikul tanggung jawab dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota yang dipimpinnya (Waedoloh et al., 2022). Melalui peran kepemimpinannya, seorang pemimpin mampu membangun kerja sama dan mengoordinasikan anggota kelompok guna mencapai tujuan organisasi secara efektif (Berutu et al., 2022). Pemimpin yang efektif mampu menumbuhkan semangat kerja, membangun budaya organisasi yang positif, serta mengarahkan potensi sumber daya manusia agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan konsep yang mempelajari proses seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengendalikan individu maupun kelompok agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Un et al., 2025). Seorang pemimpin tidak hanya bertugas melaksanakan fungsi administratif dalam organisasi, tetapi juga berperan sebagai penggerak perubahan yang mampu memberikan inspirasi serta meningkatkan motivasi seluruh anggota organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Janani et al., 2025).

Lingkungan kerja adalah seluruh keadaan yang terdapat di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi cara individu melaksanakan pekerjaan serta menjalankan tanggung jawab yang menjadi tugasnya (Oktarendah & Putri, 2023). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai kondisi yang terdapat di sekitar pegawai, baik yang berasal dari lingkungan fisik maupun nonfisik, yang berpotensi memengaruhi perilaku, aktivitas kerja, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Husna & Prasetya, 2024).

Lingkungan kerja terdiri dari berbagai unsur pendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti sarana dan prasarana kerja, kondisi fisik tempat kerja, prosedur atau metode kerja yang digunakan, serta sistem pengelolaan kerja yang diterapkan baik secara perorangan maupun dalam kelompok (Yokobus, 2024). Keberadaan lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai, karena kondisi kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, optimal, dan produktif (Arfiansyah & Oktavianti, 2025).

Kepuasan kerja merupakan kondisi ketika individu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti penghargaan yang diterima, hasil kerja yang dicapai, penempatan kerja yang sesuai, perlakuan yang diterima dalam organisasi, ketersediaan peralatan kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Rizky, 2022). Kepuasan kerja juga merupakan bentuk respons emosional yang dapat bersifat positif maupun negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya (Hafifa et al., 2024). Perasaan tersebut muncul sebagai hasil evaluasi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani, seperti tugas, lingkungan kerja, imbalan, serta hubungan kerja di dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian karyawan terhadap sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi aspek-aspek yang dianggap penting bagi dirinya (Pasaribu et al., 2025). Penilaian tersebut bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki kebutuhan, harapan, dan nilai yang berbeda terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan reaksi emosional seseorang yang muncul sebagai bentuk penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan yang dijalankannya (Kurniasih et al., 2025). Respons emosional tersebut muncul sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerja yang mencakup tugas, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, serta sistem penghargaan yang diterima.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Subjek penelitian merupakan pegawai pada bagian Kompi dan Satgas. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert serta didukung oleh observasi. Populasi penelitian berjumlah 105 pegawai. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 105 responden.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian terdiri atas kepemimpinan (X1) yang diukur dengan dimensi pengaruh idealis, motivasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual serta lingkungan kerja (X2) yang diukur dengan dimensi lingkungan fisik dan nonfisik, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y) yang diukur dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji saat ini, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Analisis dilakukan melalui pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Pengujian dalam penelitian ini diawali dengan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), kemudian dilanjutkan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh parsial, simultan, serta kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil pegawai yang menjadi sumber data penelitian. Penelitian melibatkan 105 responden dengan karakteristik yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 105 orang (100%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–30 tahun sebanyak 67 orang (63,8%), kemudian responden berusia di bawah 20 tahun sebanyak 17 orang (16,2%), usia 31–40 tahun sebanyak 13 orang (12,4%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 8 orang (7,6%). Ditinjau dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 68 orang (64,8%), diikuti lulusan S1 sebanyak 35 orang (33,3%) dan D3 sebanyak 2 orang (1,9%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 51 orang (48,6%), disusul masa kerja 1–5 tahun sebanyak 23 orang (21,9%), 6–10 tahun sebanyak 15 orang (14,3%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 16 orang (15,2%). Secara keseluruhan, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki berusia 21–30 tahun, memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, serta memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Hasil Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y), seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai r-hitung pada setiap item yang lebih besar dibandingkan r-tabel sebesar 0,192 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak sehingga dapat digunakan sebagai

instrumen dalam pengumpulan data penelitian. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas.

NO	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	X1	0,818	Reliabel
2	X2	0,811	Reliabel
3	Y	0,766	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh persyaratan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,590 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi X1 sebesar 0,883 dan X2 sebesar 0,505, serta scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,754 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,327 < 10$, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,866, koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,539, dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,228.

Hasil uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan rangkuman statistik pengujian pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.

Pengujian	Nilai	Signifikasi	Keterangan
Uji t (X1 terhadap Y)	$t = 6,526$ (t tabel 1,984)	$<0,001$	Berpengaruh positif dan signifikan
Uji t (X2 terhadap Y)	$t = 3,454$ (t tabel 1,984)	$<0,001$	Berpengaruh positif dan signifikan
Uji F (X1, X2 terhadap Y)	$F = 51,013$ (F tabel 3,09)	$<0,001$	Berpengaruh simultan dan signifikan
R Square	0,500	-	Berkontribusi 50%

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,866 + 0,539X_1 + 0,228X_2 \dots\dots\dots(i)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,866, sedangkan koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,539 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,228. Kedua koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diikuti dengan peningkatan Kepuasan Kerja (Y).

Pada uji parsial (uji t), Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai t-hitung 6,526 > t-tabel 1,984 dan signifikansi < 0,001. Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai t-hitung 3,454 > t-tabel 1,984 dan signifikansi < 0,001. Pada uji simultan (uji F), Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai F-hitung 51,013 > F-tabel 3,09 dan signifikansi < 0,001. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,500 menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 50% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 50% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Timur. Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang baik menjadi aspek yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Instansi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Selain itu, evaluasi secara berkala terhadap kondisi lingkungan kerja dan kebutuhan pegawai dapat dilakukan sebagai dasar dalam menentukan langkah perbaikan yang tepat. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel yang digunakan, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta menggunakan objek penelitian yang lebih luas untuk memperoleh hasil yang lebih beragam.

DAFTAR REFERENSI

- Alamri, R. J., Soepeno, D., & Poluan, J. G. (2024). Pengaruh delivery accuracy dan cash on delivery (COD) terhadap customer satisfaction Shopee Express Manado (Studi kasus pada mahasiswa Universitas Sam Ratulangi angkatan 2020). *Jurnal EMBA*, 12(4), 14–25.
- Amalia, A. 'izzahtu, & Anah, L. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Hastaningrat Jombang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.392>
- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Angg.
- Andini, A. putr., Tahier, I., Nurlala, Natasyah, Aris, M. nurfadilah, Juliawati, T., Anita, R., & Harmi. (2023). Pengertian sumber daya manusia dan understanding human resources and development according to 7 experts. *Jurnal Sain Manajemen*, 21–31. <https://doi.org/10.33061/rsfu.v8i1.10825>
- Andreawan, R., Karnadi, K., & Minullah, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 629. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3402>
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software R. *Jurnal Budimas*, 3(2), 327–334. <https://doi.org/10.29040/budimas.v3i2.2412>
- Ardani, I. A. K. I., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 3(1), 275–287.
- Armansyah. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Beno, J., Silen, A. P., & Yanti, M. (2022). Dampak pandemi COVID-19 pada kegiatan ekspor impor (Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Teluk Bayur). *Jurnal Saintek Maritim*, 22(2), 117–126. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i2.314>
- Berutu, S. N., Silalahi, S. A., Siringo-ringo, Y. A., & Turnip, M. P. H. (2022). Kepemimpinan (leadership) dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 1, 181–185.
- Cahyadi. (2022). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian baja ringan di PT Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1.
- Daulay, A., Ramadhani, S., Rafli, M., Husein, A., & Wulandari, M. N. (2026). Pemahaman konsep validitas serta pengujiannya dalam penelitian. *Teaching and Learning Research Journal*, 2, 173–178. <https://doi.org/10.66770/tlrj.v2i1.97>
- Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2025). Teori populasi dan pengambilan sampel. *Jurnal Literasiologi*, 14, 1–9.

- Dianti, R. C. (2021). Pengaruh pressure, opportunity, dan rationalization terhadap perilaku kecurangan akademik yang dilakukan oleh mahasiswa akuntansi pada perkuliahan online (Studi empiris pada mahasiswa program studi akuntansi perguruan tinggi swasta Kota Surabaya). *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2, 607–619. <https://doi.org/10.25139/sacr.v2i4.8564>
- Effiyaldi, Pasaribu, J. P. K., Suranto, E., Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryanti, V. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1, 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1–8.
- Hafifa, H., Charli, C. O., Ananda, M. A., & Ramadhani, S. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Budiman Swalayan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 10–18. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1000>
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah*, 176–185.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>