

Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Kebijakan Kepemimpinan Karismatik di PT Sauh Perkasa Abadi

¹Viona Kudubun, ²Rustomo, ³Supriadi

^{1*,2,3}Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

*Korespondensi: vionakudubun@pertiwi.ac.id

Submit : 25 Agust 2026 | Diterima : 10 Sept 2026 | Terbit : 11 Sept 2026

ABSTRACT

This research was motivated by an issue regarding employees who were not fully satisfied with their work. It addresses the topic of the influence of motivation and the work environment on job satisfaction: charismatic leadership policies at PT Sauh Perkasa Abadi. The aim was to measure the influence of motivation and the work environment on job satisfaction, taking into account the factor of charismatic leadership within a company that provides electrical system maintenance services for buildings, involving the maintenance, inspection and repair of electrical installations and equipment within the premises. A quantitative approach was adopted, utilising a survey as the specific methodology, given the significance of this research. Data collection was carried out using a Likert-scale questionnaire administered to respondents at the head office of PT Sauh Perkasa Abadi. Statistical data were analysed using SPSS version 25 to identify the influence and relationships between each variable. The research results showed that there were no missing data, and the data met the criteria for validity, consistency and reliability. The data were found to be normally distributed and showed no heteroscedasticity. The results of the data analysis showed that the relationships between the variables were strongly positive, and each variable was found to be positive and significant. The core finding of the study is that there is a significant influence of motivation and the environment on job satisfaction, with charismatic leadership as a factor, at PT Sauh Perkasa Abadi.

Keywords: *Motivation; environment; job satisfaction; charismatic leader; competitiveness.*

ABSTRAK

Penelitian dilatarbelakngi oleh suatu permasalahan pada karyawan yang belum sepenuhnya pada kepuasan kerja. Dengan mengangkat topik pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja: kebijakan kepemimpinan karismatik di PT Sauh Perkasa Abadi. Dengan tujuan mengukur pengaruh atas motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja dengan faktor kepemimpinan karismatik pada perusahaan yang melayani pelanggan atas pemeliharaan sistem elektrik gedung dengan kegiatan merawat, memeriksa, dan memperbaiki instalasi serta peralatan listrik di dalam bangunan. Dengan pendekatan kuantitatif memalui survey sebagai pendekatan secara khusus mengingat pentingnya penelitian ini. Teknik pengambilan data dengan kuesioner pada skala likert yang diberikan pada responden di kantor pusat PT Sauh Perkasa Abadi. Data statistik diolah dengan aplikasi SPSS versi 25 untuk menemukan pengaruh dan hubungan pada setiap variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data dinyatakan tidak ada yang missing, memenuhi validitas serta konsiten-reliabel. Data dinyatakan memenuhi normalitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil olah data hubungan antar variabel berkontribusi positif kuat serta setiap variabel dinyatakan positif dan signifikan. Inti dari penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja dengan faktor kepemimpinan karismatik di PT Sauh Perkasa Abadi.

Kata kunci: Motivasi; lingkungan; kepuasan kerja; pemimpin karismatik; daya saing.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam pemberdayaan karyawan disuatu lembaga profit sangat sangatlah penting. Karismatik seorang pemimpin dengan berbagai kebijakan yang diterapkan pada bawahannya memerlukan keahlian tersendiri, (Giannoukou, 2023). Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, mendorong, dan memotivasi orang lain melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan daya tarik pribadi. Berkat penghargaan mereka terhadap kepribadian pemimpin serta aturan-aturan yang ada, para pengikut biasanya menaruh kepercayaan dan kesetiaan yang sangat besar kepada pemimpin tersebut, (Francis, et.al., 2026).

Pemimpin memiliki kepribadian yang kuat dan visi seorang pemimpin yang karismatik memengaruhi budaya, suasana, serta motivasi karyawan secara emosional, sehingga tercipta lingkungan kerja yang dinamis dan penuh semangat dengan fokus pada pencapaian tujuan bersama. Inilah hubungan antara pemimpin dan lingkungan kerja, (Shabat, 2020).

PT Sauh Perkasa Abadi merupakan perusahaan swasta di Indonesia yang bergerak di bidang jasa instalasi serta pemeliharaan sistem elektrikal atau kelistrikan dalam gedung. Pemeliharaan sistem elektrikal gedung adalah kegiatan merawat, memeriksa, dan memperbaiki instalasi serta peralatan listrik di dalam bangunan. Tujuannya agar aliran listrik aman, stabil, dan mencegah bahaya seperti korsleting atau kebakaran, (<https://companieshouse.id/sauh-perkasa-abadi>, 2026.)

PT Sauh Perkasa Abadi dalam *companies house insights* menyediakan data registrasi perusahaan dan laporan bisnis yang terverifikasi. Klien kami meliputi bank, firma hukum, dan profesional di bidang kepatuhan. Melayani kawasan ini sejak tahun 2017, terdaftar di Singapura.

Sebagai perusahaan berbasis global khususnya di Asia PT Sauh Perkasa Abadi seharusnya mampu memotivasi atas inovasi global dengan dukungan lingkungan kerja yang memadai. Dimana tugas dan fungsi kepemimpinan merupakan komponen penting dalam lingkungan komersial dan organisasi. Kepemimpinan merupakan sifat yang dapat dimiliki oleh individu di berbagai tingkatan dan sektor industri; sifat ini sama sekali tidak terbatas pada kalangan eksekutif atau manajer saja. Inti dari kepemimpinan, perbedaan antara memimpin dan sekadar memegang jabatan kepemimpinan, serta tujuan, fungsi, gaya, dan teori-teori yang mendasarinya, (Ahmad Azmy, 2021:75-78).

Lingkungan kerja yang nyaman menyatukan keragaman budaya, meningkatkan produktivitas lintas negara, menekan tingkat stres, serta menjaga retensi talenta terbaik. Suasana kerja yang inklusif dan sehat menjadi kunci agar kolaborasi global berjalan lancar semestinya harus diwujudkan secara nyata, (Arjun, et.al., 2022).

Kenyataan motivasi dan lingkungan kerja PT Sauh Perkasa Abadi belum sepenuhnya terwujud yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbagai keluhan yang harus difasilitasi oleh pemimpin yang karismatik sangat penting. Tidak ada cara lain pemimpin wajib menjembatani hal ini, sebagai perusahaan mengemban daya saing global, (Wibowo, 2024).

Mendasari hal itu maka peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sauh Perkasa Abadi?
2. Apakah faktor kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sauh Perkasa Abadi?

Persepektif kepakaran: 1. Motivasi dorongan internal, antusiasme, atau energi yang memotivasi seseorang untuk bekerja keras, mencapai potensi maksimal, serta mengarahkan upaya ekstra guna meraih tujuan dan menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dikenal sebagai motivasi kerja, (Siregar, 2020)(Andrew, et.al., 2022)(Bari1 & Randy, 2022). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan dan fasilitas kerja, lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, serta budaya yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong semangat kerja., (Andarini, 2025: 17-30) (Mursalim, 2012) (Lely Ratwianingsih, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan penyebaran dan pengisian kuesioner oleh responden, (Fauziah, 2018)(Yusianto, 2021).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1 - 5, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada PT Sauh Perkasa Abadi dengan populasi seluruh staf bagian produksi sebagai responden dengan *teknik sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel seluruh generalisasi populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2016)(Uma Sekaran & Bougie, 2013).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman dkk, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT Sauh Perkasa Abadi yang berkedudukan di Jl. Elang Raya, Pondok Gede Kota Bekasi Jawa Barat Indonesia merupakan kantor pusat memiliki karyawan sebanyak 32 staff. Dengan jenjang pendidikan rata - rata 25 lulusan SLTA sederajat dan 7 karyawan berjenjang pendidikan sarjana. Dengan usia masa produktif 20 - 40 tahun dengan dominasi karyawan laki-laki 28 karyawan sesuai dengan kebutuhan sebagai perusahaan bidang jasa instalasi serta pemeliharaan sistem elektrik atau kelistrikan dalam gedung.

Pada statistik deskriptif metode pengumpulan, meringkas, dan menyajikan data mentah agar lebih mudah dipahami didapat sebagai berikut:

Tabel 1: Statistik Deskriptif

Motivasi			Lingkungan	Kepuasan Kerja	Kepemimpinan
N	Valid	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0
	Mean	16.8125	16.9063	16.3750	17.0938
	Std. Error of Mean	.77047	.80617	.78770	.80992
	Median	15.5000	15.0000	15.0000	15.0000
	Mode	15.00	15.00	15.00	15.00
	Std. Deviation	4.35844	4.56041	4.45588	4.58159
	Variance	18.996	20.797	19.855	20.991
	Range	15.00	15.00	17.00	15.00
	Minimum	10.00	10.00	8.00	10.00
	Maximum	25.00	25.00	25.00	25.00
	Sum	538.00	541.00	524.00	547.00

Tabel 1 menunjukkan bahwa tidak ada data yang missing sehingga langkah olah data selanjutnya dapat dilakukan.

Hasil uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dimana hasil uji validitas data dinyatakan valid pada seluruh variabel nilai di atas tabel product pearson moment pada 32 responden dengan taraf signifikan 0.05 sebesar 0.349, (Coleman, 2021). Hasil uji reliabilitas secara serentak Cronbach's Alpha sebesar 0.918, pada masing - masing variabel sebagai berikut:

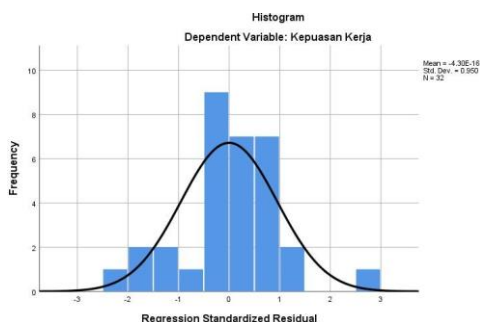
Tabel 2: Hasil uji reliabilitas

Item-Total Statistics

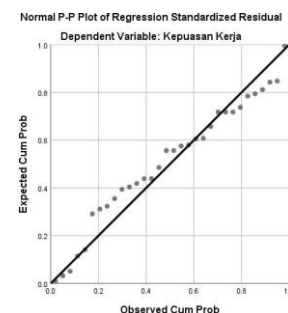
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Motivasi	50.3750	150.565	.835	.886
Lingkungan	50.2813	152.725	.757	.912
Kepuasan Kerja	50.8125	150.028	.815	.892
Kepemimpinan	50.0938	145.055	.841	.883

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas baik secara serentak maupun parsial hasil Cronbach's Alpha di atas 0.70 yang menyatakan reliabilitas sangat tinggi menurut Ghazali, (Febrianawati, 2018).

Pada uji asumsi klasik untuk menguji statistik analisis regresi linier agar hasilnya akurat dan tidak bias. Terdiri dari uji normalitas dengan histogram dan P-P Plot sebagai visualisasi subjektif, (Nigel, et.al., 2020).



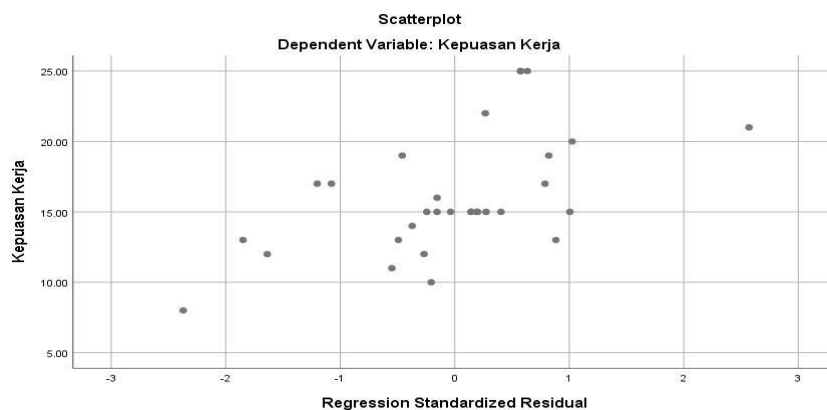
Grafik1: Histogram



Grafik 2: PP Plot

Pada grafik 1 menunjukkan bahwa normal jika bentuk kurva atau garis tepi balok menyerupai lonceng yang simetris (tidak menceng ke kiri atau ke kanan). Grafik 2 grafik normal P-P Plot sangat sederhana, data atau nilai residual berdistribusi normal jika titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

Hasil uji heteroskedastisitas scatterplot sebagai uji asumsi klasik atas terjadi dan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Grafik 3: Uji heteroskedastisitas scatterplot

Grafik 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, dapat disimpulkan

tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil olah data regresi linier metode statistik untuk menguji hubungan atau pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (X1 dan X2) terhadap satu variabel terikat (Y), (Priadana & dkk, 2021) dapat di jelaskan sebagai berikut:

Hubungan secara serentak variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Sauh Perkasa Abadi. Hasil hubungan antar variabel peneliti menggunakan standar interval koefisien korelasi, (Sugiyono, 2016) (Widana & Muliani, 2020).

Tabel 3: Interval korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 - 1.000	Sangat Kuat
0.60 - 0.799	Kuat
0.40 - 0.599	Cukup Kuat
0.20 - 0.399	Rendah
0.00 - 0.199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2016

Tabel 4: Hubungan motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.580	2.88927

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4 menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja dengan nilai R

= 0.779 dinyatakan positif kuat. Dan nilai RSquare atau kontribusi motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.607 setara dengan 60.7% kontribusi dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hubungan faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara terpisah atas hubungan motivasi dan lingkungan.

Tabel 5: Hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.619	2.75002

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai R = 0.795 dinyatakan positif kuat. Dan nilai RSquare atau kontribusi faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.631 setara dengan 61.1% kontribusi dua variabel moderasi terhadap variabel terikat.

Hubungan faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan hubungan motivasi dan lingkungan secara serentak.

Tabel 6: Hubungan serentak

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.656	2.61271

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hubungan motivasi dan lingkungan secara serentak dengan nilai R = 0.830 dinyatakan positif sangat kuat. Dan nilai RSquare atau kontribusi faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.689 setara dengan 68.9% kontribusi dua variabel moderasi terhadap variabel terikat.

Hasil pengaruh variabel motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja PT Sauh Perkasa Abadi dengan rumus: $Y = a + bX_1 + bX_2$ dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 7: Pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.339	2.176		2.075	.002
	Motivasi	.610	.173	.597	3.522	.001
	Lingkungan	.224	.166	.229	2.352	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 7 menunjukkan $Y = 2.339 + 0.610X_1 + 0.224X_2$ pada rumus regresi bahwa nilai variabel bebas motivasi (X_1) dan Variabel lingkungan (X_2) secara bersama sama bernilai positif maka nilai variabel terikat kepuasan kerja (Y) akan naik satu satuan dan bernilai positif.

Nilai Thitung masing - masing variabel dibandingkan dengan nilai Ttabel dengan keputusan nilai Thitung > Ttabel maka dinyatakan berpengaruh dengan nilai sig < 0.05. (Umi Yuliatin, 2023). Nilai Ttabel pada responden 32 karyawan sebesar = 2.042: Nilai Thitung motivasi (X_1) = 3.522 > 2.042 keputusan berpengaruh signifikan dimana nilai sig 0.001 < 0.05. Nilai Thitung lingkungan (X_2) = 2.352 > 2.042 keputusan berpengaruh signifikan dimana nilai sig 0.007 < 0.05.

Tabel 8: Pengaruh faktor kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.165		1.661	.107
	Kepemimpinan	.773	.795	7.168	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 8 merupakan hasil olah data peranan faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT Sauh Perkasa Abadi dengan rumus $Y = a + bZ$, dimana $Y = 3.165 + 0.773Z$, faktor kepemimpinan (Z) bernilai positif maka nilai variabel terikat kepuasan kerja (Y) akan naik satu satuan dan bernilai positif. Nilai Thitung kepemimpinan (Z) = 7.168 > 2.042 keputusan berpengaruh signifikan dimana nilai sig 0.000 < 0.05.

Pembahasan

Sebagai salah satu perusahaan memiliki daya saing global di bidang jasa instalasi serta pemeliharaan sistem elektrik atau kelistrikan dalam gedung PT Sauh Perkasa Abadi yang berkedudukan di Jl. Elang Raya, Pondok Gede Kota Bekasi Jawa Barat Indonesia.

Statistik deskriptif sebagai metode pengumpulan, meringkas dari data mentah agar dapat diolah secara statistik dimana data dinyatakan tidak ada yang missing. Dilanjutkan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dimana hasil uji validitas data dinyatakan valid seluruh variabel memiliki hasil nilai hitung lebih tinggi dari nilai tabel pada 32 responden, dan uji reliabilitas secara serentak cronbach's alpha data dinyatakan konsisten dan reliabel serta menyatakan reliabilitas sangat tinggi dengan hasil di atas 0.60.

Sebelum melakukan olah data maka diperlukan uji asumsi klasik untuk menguji statistik analisis regresi linier agar hasilnya akurat dan tidak bias. Pada uji normalitas histogram kurva atau garis tepi balok menyerupai lonceng yang simetris tidak menceng ke kiri atau ke kanan dan normal P-P Plot nilai residual berdistribusi normal dimana titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, serta tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menjawab rumusan masalah sebagai bagian dari hipotesis maka olah data salah satu instrumen yang harus dilakukan dalam mendasari peneliti.

a. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sauh Perkasa Abadi.

Hubungan secara serentak variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Sauh Perkasa Abadi dimana hubungan motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja dengan dinyatakan positif kuat. Memiliki kontribusi yang kuat antar variabel. Pengaruh variabel motivasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja PT Sauh Perkasa Abadi nilai variabel bebas motivasi (X1) dan Variabel lingkungan (X2) secara bersama-sama bernilai positif maka nilai variabel terikat kepuasan kerja (Y) akan naik satu satuan berpengaruh positif dan signifikan.

b. Apakah faktor kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sauh Perkasa Abadi?

Faktor kepemimpinan juga memiliki hubungan positif kuat serta berkontribusi yang sangat kuat. Demikian juga faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT Sauh Perkasa Abadi berpengaruh positif dan signifikan.

Pada intinya dari hasil olah data bahwa motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian juga lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara bersama motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian PT Sauh Perkasa Abadi sebagai perusahaan memiliki daya saing global harus memperhatikan faktor kepemimpinan yang karismatik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif melalui survei dan pengolahan data statistik, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sauh Perkasa Abadi. Motivasi karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama karena karakteristik pekerjaan di PT Sauh Perkasa Abadi memiliki tingkat risiko yang cukup tinggi serta menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan aman menjadi faktor penting dalam mendukung kepuasan kerja, mengingat kondisi pekerjaan yang memiliki risiko sehingga kenyamanan dan keamanan ruang kerja perlu diperhatikan. Faktor kepemimpinan yang karismatik juga berperan dalam mendorong semangat kerja, meningkatkan kinerja, serta memperkuat daya saing PT Sauh Perkasa Abadi dalam menghadapi persaingan global. Dengan demikian, perhatian terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara terpadu dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik serta memenuhi harapan karyawan PT Sauh Perkasa Abadi.

REFERENSI

- Ahmad Azmy. (2021). *Teori Dan Dasar Kepemimpinan* (Ahmad Azmy (p.03.); Pertama Se). Mitra Ilmu.
- Andarini, S. A. (2025). *Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional: Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Modern* (Pertama). Penerbit Buku Indonesia.
- Andrew G. Harwood. (2022). Motivasi Individu. *In International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Second Edi, p. 10). Elsevier Inc.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Bari1, A., & Randy Hidayat2. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), iii–iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Coleman, P. (2021). Validity and Reliability within Qualitative Research for the Caring Sciences. *International Journal of Caring Sciences*, 14(3), 2041–2045. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-0266-3556>
- Fauziah, A. (2018). Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal UINSU, Vol 1 No 1*, 1–9.
- Febrianawati. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Volume 7(No 1), (17–23).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v12i1.8545>
- Francis, L. J., Mckenna, U., & Davis, F. (2026). Psychological type and charismatic orientation: A replication study among followers of Bishop Barron. *Journal of Pentecostal and Charismatic Christianity*, 1616, 1–15. <https://doi.org/10.1080/27691616.2026.2652951>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giannoukou, I. (2023). Personality Traits and Charismatic Leader: An Innovative Perspective on Leadership. *Technium Business and Management*, 6, 105–125. <https://doi.org/10.47577/business.v6i.9578>
- Jayusman, & dkk. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, Vol 7 No 1, 13–30.
- Lely Ratwianingsih. (2018). Dampak lingkungan bisnis terhadap pertumbuhan sektor industri Provinsi Jawa Tengah sebagai upaya percepatan era ASEAN Economic Community. *Dinamika: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 10 No 2 20(Bisnis), 8.
- Mursalim. (2012). Analisis Lingkungan Bisnis dan Strategi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Sulawesi. *JAM, Jurnal Apalikasi Manajemen, Universitas Barawijaya Malang*, 10 no 2(Bisnis), 12.
- Nigel Simister, James, D. (2020). Quantitative and Qualitative Methods Generate Different Types of Data. *In Intrac*. Intrac.
- Priadana, S., & dkk. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Denok Sunarsi (p.01); Pertama, D). Pascal Books.
- Shabat. (2020). Early retirement incentive programs as a human resources restructuring strategy in public sector Theoretical perspective. *Review of Economics and Political Science*, Vol 5(No 1), 69–90. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/REPS-06-2019-0087>
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Prilaku. *FORUM PAEDAGOGIK*, Vol 17(No 2), 81–97. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro* (Sugiyono (p.2)). Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Uma Sekaran, & Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. p.01 *Leadership & Organization Development Journal* (p.34, 7). Copyright © 2016, 2013 John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- Umi Yuliatin. (2023). *Analisis Data Menggunakan SPSS Versi IBM SPSS Statistics 23* (Hafid Suharyadi (p.05); 1 pertama). Tahta Media.
- Wibowo, A. A. (2024). Efek Dari Kepemimpinan Karismatik Dan Budaya Organisasi Atas Loyalitas Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi Studi Dinas Pariwisata Kabupaten Demak. *Jurnal Bina Bnagsa Ekonomika*, 17(2), 1735–1751. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.611>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (T. Fiktorius (p.01); Cetakan 1). KLIK MEDIA. <https://doi.org/10.978-623-94624-6-8>
- Yusianto, Y. (2021). *Penyusunan Kuesioner* (Yusi Yusianto (p.2); Modul Pemb). Perpustakaan Untar.