

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTA BRASINDO ABADI CABANG PALOPO

Wahyu Ansarullah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
(Jalan Jend. Sudirman Kota Palopo)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, (2) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, (4) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi sekaligus sampel yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo sebanyak 32 orang, yang diambil menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, melalui kepuasan kerja

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja*

ABSTRACT

This study aims to: (1) determine the effect of leadership style on employee job satisfaction at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, (2) to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, (3) to determine the effect of employee job satisfaction on employee performance at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, (4) to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch through employee job satisfaction. The population as well as the sample selected in the study were all employees of PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, as many as 32 people, who were taken using the census method. The data analysis method used is path analysis. The results showed that the leadership style had a significant effect on employee job satisfaction at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, leadership style has a significant effect on employee performance at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, leadership style has an indirect effect on employee performance at PT. Centa Brasindo Abadi, Palopo Branch, through job satisfaction.

Key words: *leadership style, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan (Pranata, 2014). Namun dalam perubahan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang, sehingga diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi (Fauzan, 2010).

Menurut Riani (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan atas kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mengkonsolidasi penetapan tujuan, penilaian kinerja dan pengembangan sistem tunggal yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Pasaribu, 2020).

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun pendapat penulis tentang gaya kepemimpinan ini sejalan dengan pendapat Ardana (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan suatu organisasi akan mempengaruhi bawahannya, maka dengan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula. Gaya kepemimpinan yang terjadi pada Kantor PT. Centa Brasindo

Abadi Cabang Palopo memiliki pemimpin yang cukup baik, namun masih terdapat juga kekurangan yang terjadi di dalamnya misalnya seperti hal mengawasi kinerja kerja karyawan ditambah dengan kurang adanya peranan kepemimpinan dalam hal menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan bagi karyawan, maka dalam hal ini akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi rendah. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda untuk memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kurangnya komunikasi pimpinan terjadi pada Kantor PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, hal ini terlihat berdasarkan hasil Dokumentasi dari Kantor PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, kurangnya komunikasi pemimpin pada karyawan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan, karena karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebijakan, upah, hubungan antar personal, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, promosi dan pemimpin (Yuli, 2015). Seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam kerjanya akan menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin yang pada akhirnya menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu maka tingkat kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan perlu di perhatikan untuk kemajuan sebuah perusahaan. Seorang yang disebut sebagai pemimpin dituntut untuk menjadi fleksibel dalam menentukan sistem seperti apa yang akan ia gunakan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Yanoto, 2018).

PT. Centa Brasindo Abadi sebagai perusahaan agrokimia yang didirikan pada tahun 2001 yang dimulai dari sebuah cita-cita sederhana hanya untuk memenuhi kebutuhan petani dengan produk lokal yang kompetitif dan berkualitas PT. Centa Brasindo Abadi telah mulai berkembang dengan pesat sehingga dapat mengembangkan pusat distribusi hingga 30 cabang di seluruh Indonesia, dengan untuk memudahkan akses petani dalam mendapatkan produk-produk pertanian yang berkualitas PT. Centa Brasindo Abadi sudah menjadi bagian

dari pada kebutuhan petani sehari-hari yang diantaranya adalah Prima-Up.

Perkembangannya yang semakin maju dan pesat, PT. Centa Brasindo Abadi telah menetapkan berkomitmen untuk mempertahankan nilai awal perusahaan, yaitu komitmen untuk terus berinovasi dan memenuhi kebutuhan petani dengan produk pertanian yang berkualitas dan terjangkau, tidak terbatas hanya pada produk agrokimia saja. Tahun 2016, sudah mengembangkan produk agribisnis lainnya seperti benih dan pupuk cair. Hingga pada saat ini, telah berhasil melakukan beberapa ekspansi baik secara horizontal maupun vertical.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo”.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian adalah metode yang digunakan oleh para peneliti untuk melakukan studi yang memberikan arah untuk program penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2012).

Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo sebanyak 32 orang. Pada penelitian ini, peneliti tidak mengambil sampel karena semua populasi dijadikan sebagai objek penelitian atau disebut sebagai penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan

untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu path analysis atau analisis jalur. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Rutherford dalam Sarwono, 2007:1).

Dalam penelitian ini data yang terkumpul diolah berdasarkan prinsip-prinsip deskriptif dan dianalisis dengan pendekatan statistik sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan paket program SPSS versi 23. Teknik analisis jalur sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Teknik ini juga dikenal sebagai teknik sebab-akibat. Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan sebab-akibat tanpa memanipulasi variabel-variabel. Asumsi dasar model ini ialah beberapa variabel sebenarnya mempunyai hubungan yang sangat dekat satu dengan yang lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

CBA, sebagai perusahaan agrokimia yang didirikan tahun 2001 dimulai dari sebuah cita-cita sederhana untuk memenuhi kebutuhan petani dengan produk lokal yang kompetitif dan berkualitas. CBA telah berkembang pesat sehingga dapat mengembangkan pusat distribusi hingga 30 cabang di seluruh Indonesia, untuk memudahkan akses petani dalam mendapatkan produk pertanian yang berkualitas. CBA sudah menjadi bagian daripada kebutuhan sehari-hari petani. Beberapa di antaranya adalah Prima-Up.

Dengan perkembangannya yang semakin pesat, CBA tetap berkomitmen untuk tetap mempertahankan nilai awal perusahaan, yaitu komitmen untuk terus berinovasi dan memenuhi kebutuhan petani dengan produk pertanian yang berkualitas dan terjangkau, tidak terbatas hanya pada produk agrokimia saja. Pada tahun 2016, CBA sudah mengembangkan produk agribisnis lainnya yaitu benih dan pupuk cair. Hingga saat ini, grup kami telah berhasil melakukan ekspansi baik secara horizontal maupun vertikal. Upaya berkelanjutan secara konsisten mencari ruang pertumbuhan baru adalah semangat tim kami.

1. Misi

Menciptakan keuntungan yang berkesinambungan bagi petani, karyawan dan manajemen.

2. Visi adalah untuk menjadi pemimpin didalam rantai pasok kebutuhan agrikultur di Indonesia pada tahun 2020 dengan melalui:

- a. Mempertahankan profitabilitas yang baik
- b. Menghasilkan kebutuhan agrikultur yang efektif dan ekonomis bagi masyarakat
- c. Meningkatkan taraf hidup petani dan karyawan

3. Kebijakan Mutu

a. Perbaikan Terus Menerus

Selalu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam rangka peningkatan yang berkelanjutan untuk kemajuan CBA.

b. Menjadi yang Terbaik

Selalu mengutamakan Kepuasan Pelanggan.

c. Kesadaran

Peduli dan tanggap terhadap pelanggan, masyarakat, peraturan perundangan dan keamanan rantai panganan regional.

Karakteristik responden

4.1.1 Karakteristik responden

Pada penelitian yang dilakukan selama kurang lebih dua bulan, penelitian memperoleh data dari responden yang telah diberikan lembar kuesioner oleh peneliti, adapun data tersebut dijelaskan pada tabel berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu menguraikan atau menggambarkan

usia responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: usia 20-30 tahun, 31-40 tahun dan usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	10	31,3
2	31-40 tahun	19	59,3
3	>40 tahun	3	9,4
Jumlah		32	100

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 31,3% dari seluruh jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sekitar 59,3% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau sekitar 9,4% dari seluruh jumlah responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	78,1
2	Perempuan	7	21,9
Jumlah		32	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau sekitar 78,1% dari seluruh jumlah responden. Sedangkan

responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang atau sekitar 21,9% dari seluruh jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menguraikan atau menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: SMA, Diploma dan Sarjana. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	2	6,3
2	SMP	4	12,5
3	SMA	20	62,5
4	Diploma	2	6,3
5	Sarjana	4	12,4
Jumlah		32	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SD yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 6,3% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan SMP yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 12,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 62,5% dari seluruh jumlah responden, responden yang berpendidikan Diploma yaitu 2 orang atau sekitar 6,3% dari seluruh jumlah responden dan responden yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 4 orang atau sekitar 12,4% dari seluruh jumlah responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menguraikan atau menggambarkan lamanya kerja responden di CBA. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu: < 5 tahun, 5-10 tahun dan > 10 tahun. Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	14	43,7
2	5-10 tahun	16	50,0
3	> 10 tahun	2	6,3
Jumlah		32	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat kita ketahui bahwa jumlah responden yang lama kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 43,7% dari seluruh jumlah responden, responden yang lama kerja 5-10 tahun yaitu 16 orang atau sekitar 50% dari seluruh jumlah responden dan responden yang lama kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau sekitar 6,3% dari seluruh jumlah responden.

1. Uji validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan (X), kepuasan kerja (Y), dan kinerja (Z) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji validitas variabel gaya kepemimpinan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
GK1	0,338	0,296	Valid
GK2	0,376	0,296	Valid
GK3	0,401	0,296	Valid
GK4	0,489	0,296	Valid
GK5	0,505	0,296	Valid
GK6	0,648	0,296	Valid
GK7	0,488	0,296	Valid
GK8	0,480	0,296	Valid
GK9	0,415	0,296	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Untuk mengukur nilai validitas gaya kepemimpinan (X) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 32 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,296$. Jika hasil validitas berada di atas 0,296 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel gaya kepemimpinan (X) pada

tabel 4.8, hasil analisisnya diatas $r = 0,296$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel gaya kepemimpinan (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.9 Uji validitas variabel kepuasan kerja

Pernyataan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
KK1	0,378	0,296	Valid
KK2	0,387	0,296	Valid
KK3	0,471	0,296	Valid
KK4	0,374	0,296	Valid
KK5	0,652	0,296	Valid
KK6	0,380	0,296	Valid
KK7	0,458	0,296	Valid
KK8	0,586	0,296	Valid
KK9	0,423	0,296	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Untuk mengukur nilai validitas kepuasan kerja(Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 32 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,296$. Jika hasil validitas berada di atas 0,296 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kepuasan kerja (Y) pada tabel 4.9, hasil analisisnya diatas $r = 0,296$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kepuasan kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 4.10 Uji validitas variabel kinerja

Pernyataan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
K1	0,593	0,296	Valid
K2	0,342	0,296	Valid
K3	0,642	0,296	Valid
K4	0,493	0,296	Valid
K5	0,322	0,296	Valid
K6	0,321	0,296	Valid
K7	0,383	0,296	Valid
K8	0,298	0,296	Valid
K9	0,372	0,296	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Untuk mengukur nilai validitas kinerja(Z) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 32 responden

sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai $r = 0,296$. Jika hasil validitas berada di atas 0,296 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel kinerja (Z) pada tabel 4.10, hasil analisisnya diatas $r = 0,296$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel kinerja (Z) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

Tabel 4.11 Uji reliabilitas

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,621	0,600	Reliabel
Pengembangan karir	0,698	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	0,608	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Cara Pengambilan Keputusan :

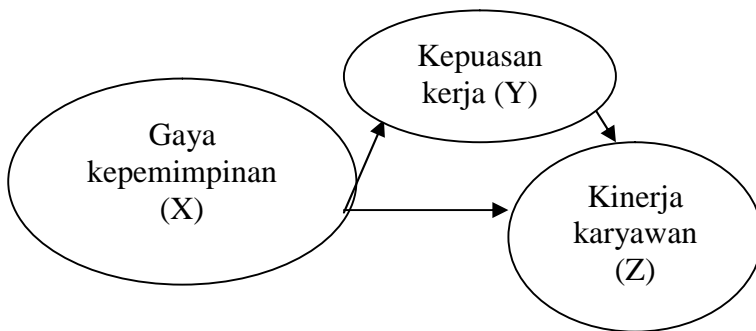
- Jika $r \text{ Alpha} > 0,600$ maka reliabel.
- Jika $r \text{ Alpha} < 0,600$ maka tidak reliabel.

Analisis:Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,621; 0,698; 0,608. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

3. Analisis jalur

Sebelum melakukan analisis, akan ditampilkan terlebih dahulu struktur hubungan kausal antara variabel Gaya Kepemimpinan (X), Kepuasan kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z) dalam Gambar berikut ini:

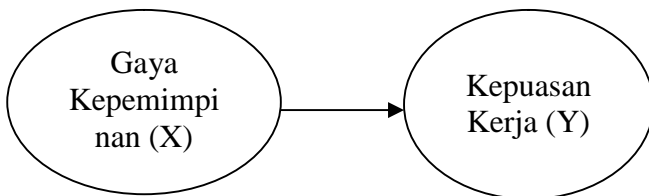
Gambar 4.1
Struktur hubungan X, Y, Z



a. Pengujian Sub Struktural 1

Analisa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub-struktur 1. Adapun Gambar dari sub-struktur 1 tersebut dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar 4.2
Sub struktur 1



Selanjutnya, dengan menggunakan bantuan program SPSS, analisa data X, dan Y memperoleh hasil diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja digunakan metode path analysis. Tahapan dengan metode path analysis adalah sebagai berikut:

1) Uji Secara Parsial (Uji T)

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial digunakan Uji T, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dengan menggunakan tabel Coefficient.

Hipotesis:

Ho : Tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Ha : Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima.

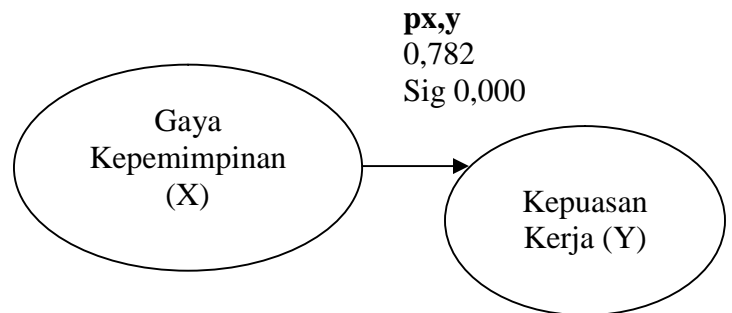
T_{hitung} memiliki nilai sebesar 6,864 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana $DF = \text{Jumlah Sampel} - 2 = 32 - 2 = 30$ sehingga $T_{tabel} = 1,697$. Dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,864 > 1,697$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2) Persamaan Regresi Sub Struktural 1

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Gambar 4.3

Hasil persamaan regresi 1



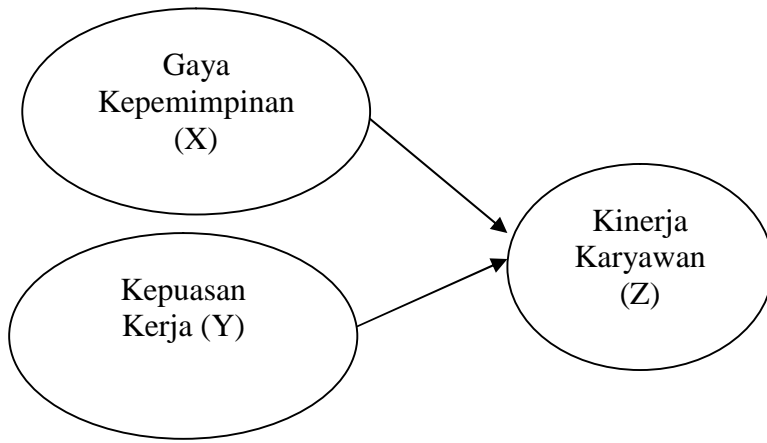
Dari gambar 5.3 di atas dapat diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Kepuasan Kerja = 0,728 Gaya Kepemimpinan

b. Pengujian Sub Struktural 2

Analisa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X), dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z), akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub-struktur 2. Adapun Gambar dari sub-struktur 2 tersebut dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar 4.4
Sub struktur 2



Selanjutnya, dengan menggunakan bantuan program SPSS, analisa data X, Y dan Z memperoleh hasil diolah dengan menggunakan SPSS.

1) Uji Koefisien Jalur secara bersama sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X), dan Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Untuk melihat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X), dan Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Z) dapat dilihat pada perhitungan dalam model summary, khususnya angka R Square di bawah ini:

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.885 ^a	.783	.768

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2021)

Besarnya angka R Square (r^2) adalah 0,783. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah 78,3%, sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.14 Uji F

ANOVA ^a				
Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	47.557	52.269	.000 ^b
	Residual	.910		
	Total			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2021)

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima.

F_{hitung} memiliki nilai sebesar 52,269 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana $df_1 = \text{Jumlah Variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = \text{Jumlah Sampel} - \text{Jumlah Variabel} = 32 - 3 = 29$ sehingga $F_{tabel} = 3,33$. Dengan demikian, diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,269 > 3,33$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji Secara Parsial (Uji T)

Untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial digunakan Uji T, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dengan menggunakan tabel Coefficient berikut ini:

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.577	.569
	Gaya Kepemimpinan	4.522	.000
	Kepuasan Kerja	2.185	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima.

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 4,522 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana $DF = \text{Jumlah Sampel} - 2 = 32 - 2 = 30$ sehingga $T_{tabel} = 1,697$. Dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,522 > 1,697$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak.

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima.

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,185 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana $DF = \text{Jumlah Sampel} - 2 = 32 - 2 = 30$ sehingga $T_{tabel} = 1,697$. Dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,185 > 1,697$) sehingga Ho ditolak

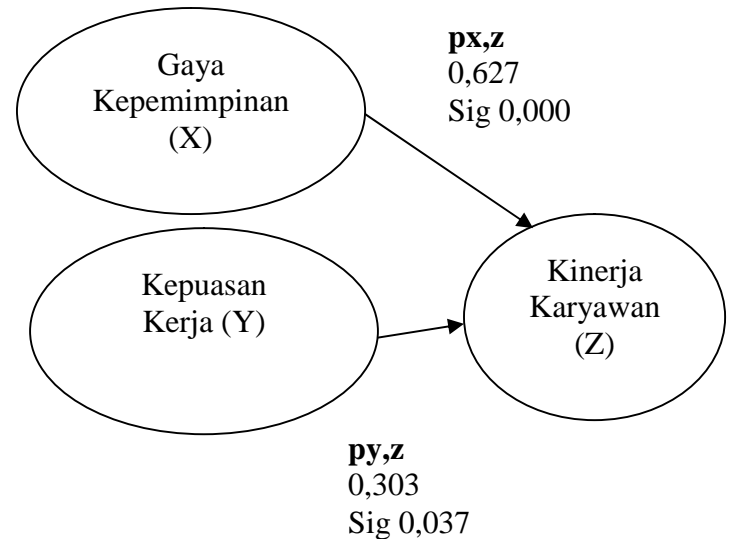
dan Ha diterima yang berarti Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3) Persamaan Regresi Sub Struktural 2

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi:

Gambar 4.5

Hasil persamaan regresi 2



Dari gambar 4.5 di atas dapat diperoleh persamaan regresi yang kedua yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 0,627 Gaya Kepemimpinan + 0,303 Kepuasan Kerja

c. Menentukan Nilai Koefisien Determinasi untuk menghitung nilai e_1 dan e_2

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Hubungan pengaruh antar variabel	Koefisien determinasi
Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,611
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,783
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah (2021)

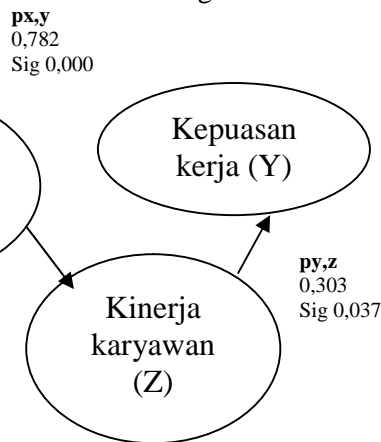
Dari tabel 4.16 diatas dapat diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,611 atau 61,1%. Besarnya pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja diluar model regresi, dihitung dengan rumus $(1-R^2)$ atau $e1 = (1-0,611) = 0,389$ atau 38,9%.

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,783 atau 78,3%. Besarnya pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan diluar model regresi yaitu $e2 = (1-0,783) = 0,217$ atau 21,7%.

d. Menghitung Jalur

Hasil perhitungan jalur disajikan pada Gambar 4.6 sebagai berikut:

Gambar 4.6
Hasil Perhitungan Jalur



1) Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

$$X \rightarrow Y = 0,782$$

b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$$X \rightarrow Z = 0,627$$

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$Y \rightarrow Z = 0,303$$

2) Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

$$X \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,782 \times 0,303) = 0,237$$

3) Pengaruh Total

Untuk menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

$$X \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,627 + 0,237) = 0,854$$

Koefisien jalur pada Gambar 5.7 menunjukkan masing-masing hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis. Nilai koefisien jalur secara ringkas disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Koefisien antar variabel

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Melalui Y	Total
X → Y	0,782	-	0,782
X → Z	0,627	0,237	0,854
Y → Z	0,303	-	0,303

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4.18 Kesimpulan Koefisien Antar Variabel

Variabel		Standarized Coefficient Beta	Probabilitas Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,782	0,000	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	0,627	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,303	0,037	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	0,237	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah (2021)

4.1 Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung gaya kepemimpinan $>$ t -tabel ($6,864 > 1,697$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi seorang karyawan terhadap kepuasan dalam bekerja. Kepuasan inilah yang merupakan ungkapan karyawan apakah dia puas atau tidak terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dijalankan oleh atasan atau pemimpinnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan, diantaranya yaitu: motivasi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan seorang atasan akan mempengaruhi kepuasan karyawannya, dimana karyawan akan merasa puas jika pemimpin memperlakukannya sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Dimana gaya perilaku tugas (struktur inisiasi) atau yang berorientasi pada struktur adalah tipe pemimpin yang mendefinisikan secara jelas peran pemimpin dan karyawan sehingga masing-masing memahami serta membentuk mekanisme komunikasi formal. Gaya ini mengacu kepada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik dalam penyelesaian tugas yang efektif. Sedangkan gaya kepemimpinan perilaku hubungan (struktur konsiderasi) adalah berkenaan dengan hubungan, pribadi pimpinan dan individu atau para anggota kelompoknya. Perilaku hubungan (struktur konsiderasi) adalah tipe pemimpin yang lebih memperlihatkan kepedulian terhadap karyawan serta berupaya menciptakan suasana kerja yang ramah dan kondusif. Dalam struktur konsiderasi ini, pemimpin menganggap para karyawan adalah penting dan merupakan bagian dari organisasi. Pimpinan selalu

memberikan motivasi, memenuhi kebutuhan karyawan, serta bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan.

Untuk menjadi pemimpin (leader) harus memiliki ambisi, tanggung jawab, mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan motivasi terhadap karyawan, kecerdasan, kedewasaan, keluasan hubungan sosial, dan berani dalam mengambil keputusan. Agar yang direncanakan oleh perusahaan tersebut dapat terealisasi. Selain memberikan promosi jabatan, seorang pemimpin harus memikirkan kesenangan terhadap karyawannya dengan memberikan gaji/upah yang sesuai, kemudian memberikan tunjangan setiap tahun, dan memberikan cuti. Dengan memberikan kompensasi tersebut karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinurat (2017) yang menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t -hitung variabel gaya kepemimpinan $17,741 >$ nilai t -tabel $1,98$.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung gaya kepemimpinan $>$ t -tabel ($4,522 > 1,697$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau pola yang diterapkan atasan untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai sasaran perusahaan, pada hakikatnya juga merupakan unsur pendukung yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang bagus dan optimal. Oleh karena itu bisa dikatakan hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong

karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi. Maka dengan melakukan perbaikan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan itu sendiri sama artinya dengan melakukan perbaikan kinerja, dimana dari perbaikan-perbaikan tersebut diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi/perusahaan di masa depan dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurlia (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t=5,055$ dan signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t -hitung kepuasan kerja $> t$ -tabel ($2,185 > 1,697$), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo.

Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dikaitkan dengan perilaku kerja dalam cara-cara berikut: kualitas, kuantitas dan kuantitas output. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa karyawan

akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya. Jika aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2012). Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyana (2017) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan akan meningkat ketika karyawan merasa puas dengan apa yang di dapat atau diperoleh oleh karyawan pada tempat ia bekerja. Menurut Luthans (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut : gaji, rekan sekerja, promosi dan pekerjaan itu sendiri. Robbins (2012), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurwijayanti (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan Pada PT. Wedu Kabupaten Merauke.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo, melalui kepuasan kerja.

5.1 Saran

1. Perlunya peningkatan peran aktif dan dukungan dari para atasan terhadap bawahan, dengan cara lebih meningkatkan kerja sama antar sesama bawahan dan atasan, sehingga tujuan yang diharapkan PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo dapat tercapai.
2. Hendaknya kepentingan karyawan lebih diutamakan, karena kepuasan karyawan juga menentukan kinerja, begitu sebaliknya. Selain itu pengembangan kreatifitas karyawan perlu lebih ditingkatkan lagi oleh PT. Centa Brasindo Abadi Cabang Palopo.
3. Mengusahakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang disesuaikan dengan bidangnya masing-masing

DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, Kartika. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Agent PT. Jasa Raharja Putera Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Depok.
- Ardana. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Daryanto, M. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dharma, Kusuma Kelana. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Trans Info Media.
- Fauzan, M.B. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Goleman, D. 2011. *Kecerdasan Emosional*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Greenberg dan Baron. 2013. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Makawimbang, H. J. 2012. *Supervisi Klinis*. Alfabeta. Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya, Ghalia.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Pasaribu, V.L.D. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat)*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.3, No.1.
- Pranata, R. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Riani, Asri, L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rohmat. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Cipta Media Aksara. Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Saryono. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Nuha Medika. Jakarta.
- Shulkhan, M. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Sukses Offset. Yogyakarta.
- Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tampubolon, B. D. 2012. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi* 1 (9).
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Yanoto, Alfian, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Jurnal Agora*, Vol.6. No.1.
- Yuli, Budi S.C. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.