

## Jurnal Bisma Cendekia

---

# Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya) *Impact of Salary and Leadership Style on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT Cipta Mandiri Agung Jaya)*

Yuliana Yuliana<sup>1)</sup>\*, Arwin Arwin<sup>2)</sup>, Jean Dwi Pratiwi<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Indonesia

---

### Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dampak gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya – Maha Vihara Maitreya Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui pembagian survey kuesioner kepada responden. Populasi berjumlah 30 karyawan dan keseluruhannya dijadikan sampel. Metode analisis data berupa Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji F, Uji t dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian model regresi untuk variabel gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai  $F_{hitung} 3,449 > F_{tabel} 3,34$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa gaji dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} 2,610 > t_{tabel} 2,052$  yang berarti  $H_a$  diterima. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan variabel gaya kepemimpinan memiliki  $t_{hitung} 0,364 < t_{tabel} 2,052$  yang berarti  $H_o$  diterima.

**Kata Kunci:** Gaji, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

### Abstract

The research aimed to know the impact of salary and leadership style on employee job satisfaction at PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ). The research method applied is associative quantitative method. The research incorporates 2 types of data source which are primary data and secondary data. Data collection method is done through the distribution of survey questionnaire to respondent. The total population consisted of 30 employees and all of them were taken as the sample. The data analysis method was done through a series of test such as Coefficient Determination Test ( $R^2$ ), F test, t test and Multiple Linear Regression. The result of the research showed that the test of regression model of salary and leadership style variable on employee job satisfaction indicated  $F_{count} 3,449 > F_{table} 3,34$ . It can be concluded that salary and leadership style have a positive impact on employee job satisfaction. Partially, salary has a positive influence on employee job satisfaction which can be seen from the  $t_{count} 2,610 > t_{table} 2,052$ , which means that  $H_a$  is accepted. Meanwhile, leadership style has no impact on employee job satisfaction since the leadership style variable indicated a value of  $t_{count} 0,364 < t_{table} 2,052$ , which means  $H_o$  is accepted.

**Keywords:** Salary, Leadership Style, Job Satisfaction

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha yang ingin dicapai dalam suatu periode (Arwin, *et al.*, 2019) tanpa adanya komunikasi karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal (Han, *et al.*, 2019). Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan kerja psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan kemudian akan dapat menimbulkan frustasi dalam bekerja (Arwin, *et al.*, 2019) serta dapat mengganggu produktivitas kerja yang selanjutnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Vincent, *et al.*, 2019). Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja serta penuh semangat demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Nugroho, *et al.* 2019). Hasibuan (2016) mengutarakan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu bisa diketahui dari jumlah kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan baik individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertantangan antara keinginan dengan hasil yang ia dapatkan. Banyak hal yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya. Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seorang karyawan yang diberikan secara bulanan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian, gaji juga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih efektif dan giat agar dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang mejadi ciri angkatan kerja masa kini. Hal ini sesuai dengan yang ditekankan Hariandja (2009) bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji. Kepuasan kerja karyawan juga perlu dicermati oleh setiap pengelola organisasi (pemimpin) karena memiliki dampak pada produktivitas, absensi, dan perputaran tenaga kerja (Robbin dan Coulter, 1999). Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kartono, 2017). PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) bergerak di bidang jasa

kebersihan, seperti kebersihan tempat ibadah, kantor, dapur, restoran, toilet, kebersihan di sela-sela antara meja, kebersihan di bagian kursi, kebersihan pada sudut ruangan, dan lain-lainnya. Berdasarkan pengamatan awal, diketahuibahwa Maha Vihara Maitreya merupakan salah satu objek wisata religi yang dikunjungi wisatawan domestik maupun manca negara. Untuk menjaga kebersihan gedung besar tersebut, karyawan CMAJ merasakan adanya tanggung jawab besar membersihkan tempat ibadah besar namun tidak diimbangi dengan gaji yang sesuai sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Selain itu, kurangnya dukungan dari pimpinan juga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Ketidakpuasan menurut Widodo (2015) disebabkan oleh masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya yang akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka.

Hasibuan dan Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dari: (1) Kedisiplinan, merupakan bentuk kesadaran seseorang yang bersikap adil dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada susunan sebagai berikut: (a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, (b) Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para karyawan dan melakukan pekerjaan, dan (c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, (2) Moral Kerja, dalam Bahasa Inggris yaitu *working morale* diartikan sebagai kegairahan kerja (Danim, 2004). Moral kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi secara kategori, yaitu moral kerja tinggi dan moral kerja rendah. Moral kerja yang tinggi dari para pekerja atau karyawan membawa sumbangan positif bagi organisasi. Sebaliknya moral kerja yang rendah membawa organisasi kepeda kehancuran, dan (3) *Turnover*, menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi (Mangkunegara, 2016).

### **Gaji**

Priansa (2014) mengemukakan bahwa gaji adalah suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atau kinerja yang telah diberikan oleh terhadap organisasi. Menurut Mangkunegara (2016), terdapat lima prinsip gaji yaitu: (1) Tingkat Bayaran, bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan, (2) Struktur Pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan, (3) Penentuan Bayaran Individu, didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai, (4) Metode Pembayaran, yang terdiri dari dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per bulan), dan pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil, dan (5) Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dari biaya kerja.

Badriyah (2015) menjelaskan bahwa kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh

organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersiapkan akan diterima.

### **H<sub>1</sub>: Gaji (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2012) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kartono (2008) menggambarkan bahwa ada empat indikator gaya kepemimpinan yaitu: (1) Sifat, dimana sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, (2) Kebiasaan, memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik, (3) Temperamen, gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain, (4) Watak, dimana watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian, dan (5) Kepribadian, dimana kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Miller (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan.

### **H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Survey kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya yang ditempatkan di Maha Vihara Maitreya Medan. Adapun jenis data yang digunakan terdiri dari 2 (dua), yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini memiliki populasi sejumlah 30 karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya. Sampel menggunakan seluruh populasi karyawan yang sering disebut sebagai sampel jenuh (Riduwan, 2010). Analisis data berupa Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji F, Uji t dan Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2007). Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Penjelasan setiap variabel ; Y= Kepuasan Kerja, a= Konstanta, b<sub>n</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>n</sub>, ε= *error term*, X<sub>1</sub>= Gaji, X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan.

Pengujian hipotesis yang digunakan terdiri dari 2 (dua), yaitu:

1. Uji F berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (Suyono, 2015). Rumusan F tabel yang digunakan adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti hipotesis diterima.
2. Uji t berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri (Suyono, 2015). Rumusan t tabel yang digunakan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti hipotesis diterima.

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data

	Y=	$\alpha +$	$b_1X_1 +$	$B_2X_2 +$	$\varepsilon$
B=		17,983	0,160	0,054	
Sig. value		0,002	0,015	0,719	
F-Value / Sig.		3,449 / 0,046			
R-Square		0,204			

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi berganda memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 17,983 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Gaji dan Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 17,983 satuan.
- b. Variabel Gaji ( $X_1$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0,160 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel Gaji ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,160 satuan.
- c. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,054 dengan arah positif, apabila variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,054 satuan.

Pada uji F di dapatkan hasil sebesar 3,449. Dengan menggunakan hasil ini penulis membandingkan dengan F tabel, melalui rumusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini maka  $F_{hitung} = 3,449 > F_{tabel} = 3,34$ . Dengan demikian di dapatkan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $3,449 > 3,34$ . Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa Gaji ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengujian t pada penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial X terhadap Y. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Rumusan t tabel yang digunakan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel} = (0,05/2 ; n - k - 1)$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel} = (0,025 ; 27)$ , maka di dapatkan hasil t tabel adalah sebesar 2,052.

Maka dengan membandingkan t tabel dengan t hitung, penulis mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Pada variabel Gaji ( $X_1$ ) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,610 > 2,052$  maka disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y), didapatkan t hitung < t tabel, yaitu  $0,364 < 2,052$  maka disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,204 atau sama dengan 20,4%. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Gaji (X1) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 20,4%.

## KESIMPULAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dampak gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. CMAJ. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan pengaruh secara simultan pada variabel gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji parsial juga menunjukkan adanya pengaruh positif gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pada uji parsial juga ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.CMAJ. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaji dan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 20,4% terhadap kepuasan kerja karyawan sementara 79,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019, February). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Gruenberg, B. (1980). The happy worker: An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction. *American journal of sociology, 86(2), 247-271*.
- Han, W. P., & Siregar, A. R. A. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah EN Mandarin-Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek, 4(2)*.
- Hasibuan, M. S. (2009). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hariandja, M. TE, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, cetakan kelima, Jakarta: Grasindo*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Juni Priansa, D. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. *Bandung: Alfabeta*.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lius, W., Mediyanti, S., Siahaan, R. F. B., & Utama, T. (2019). Analisis Penyusunan Anggaran Pada CV. Buana Raya Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek, 3(1)*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Miller, L.E. (1991). *Agr. Edu 885 research methods*. Ohio State University.
- Nugroho, N., Chua, E., & Han, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi, 3(3)*.
- Robbin, Sp. & Coulter, M. (1999). *Management, Sixth Ed*. Prentice Hall Int. Inc, New Jersey
- Riduwan. 2010. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru – Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung : PT. Alfabeta
- Rivai, V. (2004). *kiat memimpin dalam abad ke-21*. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. 2<sup>nd</sup> Edision. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suyono, M. S. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Vincent, W., & Nugroho, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi, 3(1)*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.