

Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya

Zulher^{1)*}, Muliadi²⁾ Yusup³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
Jalan DR A Rahman Saleh 54 A Kec. Banginang, Kampar, Riau

¹⁾ muliadi17@gmail.com

Jejak Artikel:

Abstrak

Unggah 25 September 2022;
Revisi 30 September 2022;
Diterima 14 Oktober 2022;
Tersedia online 31 Oktober 2022

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan
Kompetensi
Pelatihan
Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan yang dilakukan didalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik yang lebih menitikberatkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tingkat pimpinan pada PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya dengan metode sampel total menggunakan teknik sensus jenuh yaitu sebanyak 52 orang responden. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya; (2) motivasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya; serta (3) gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya. Nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 86,9%. Sedangkan nilai determinasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sebesar 74,6%.

I. PENDAHULUAN

Dengan banyaknya manfaat yang dapat diperoleh dari hasil olahan minyak kelapa sawit tentu saja akan membuat banyak perusahaan khususnya di Kabupaten Rokan Hilir yang berlomba-lomba dalam menghasilkan tandan buah kelapa sawit yang menjadi bahan baku dalam memproduksi minyak kelapa sawit, salah satunya yaitu PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pengelolaan perkebunan kelapa sawit, maka perusahaan ini harus berfokus dalam mengatur dan mengendalikan setiap individual karyawan yang dimilikinya, sehingga aktivitas pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang optimal. Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan pihak manajemen perusahaan dalam membuat karyawan agar selalu termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja setiap individual karyawan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran dari rasa senang yang dirasakan karyawan berdasarkan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dan tugas pekerjaan, hasil kerja yang dicapai maupun rasa lega yang dirasakan karyawan. Rahmi (2019), kepuasan kerja menjadi salah satu komponen penting dari tingkat kenyamanan yang dirasakan seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya maka akan membuatnya menjadi sulit bekerjasama dengan karyawan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan

* Corresponding author

ikut menjadi penentu kelangsungan operasional perusahaan. Kepuasan kerja juga menunjukkan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya tersebut. Sementara karyawan yang merasa tidak puas akan memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut sehingga membuatnya merasa kurang nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan terkait kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh nilai rata-rata dari kepuasan karyawan yaitu sebesar 2.46, artinya tanggapan dari 20 orang karyawan yang telah disurvei awal menyatakan masih kurang puas dalam bekerja dengan persepsi masing-masing dari karyawan tersebut. Dari keseluruhan pernyataan yang sudah diajukan, dapat diketahui bahwa saat ini masih terdapat rasa kurang puasnya karyawan dengan jenis pekerjaan yang diberikan karena pekerjaan yang diberikan terindikasi masih belum disesuaikan dengan latar belakang kemampuan dan pendidikan karyawan serta karyawan juga masih kurang merasa puas dengan jabatan yang saat ini didudukinya karena untuk mendapatkan promosi jabatan, pimpinan perusahaan lebih mengutamakan adanya kedekatan atau hubungan internal. Karyawan saat ini juga merasa tidak puas dengan fasilitas yang saat ini terima karena dirasa masih kurang memadai dan terbatas sehingga belum mampu mendukung karyawan agar bisa bekerja secara optimal.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Model kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap jalannya organisasi. Dalam tinjauan teoritik, model ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Priyono (2017), gaya kepemimpinan diartikan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pemimpin bertugas melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga perusahaan bisa memperoleh keuntungan yang optimal.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan terkait gaya yang ditunjukkan pimpinan dapat diperoleh nilai rata-rata dari gaya kepemimpinan yaitu sebesar 2.28, artinya tanggapan dari 20 orang karyawan yang telah disurvei awal menyatakan gaya yang ditunjukkan oleh pimpinan masih membuat karyawan merasa kurang puas dengan persepsi masing-masing dari karyawan tersebut. Dari keseluruhan pernyataan yang sudah diajukan, dapat diketahui bahwa saat ini masih terdapat rasa kurang puasnya karyawan dengan gaya yang ditunjukkan pimpinan dalam memutuskan suatu peraturan dan kebijakan karena belum melibatkan seluruh karyawan dalam membuat keputusan dan kebijakan tersebut, karyawan juga masih merasa kurang puas dengan gaya pimpinan dalam memotivasi sehingga belum semua karyawan yang terdorong agar mau berkontribusi secara penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan serta karyawan juga merasa kurang puas dengan gaya pimpinan dalam mengendalikan atau mengatur karyawan. Selanjutnya komunikasi yang jalin oleh pimpinan terindikasi masih dinilai kurang efektif sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan penjelasan maupun arahan yang disampaikan pimpinan.

Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berkorelasi dengan jurnal Norawati et al. (2022), yang menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar. Selanjutnya dalam jurnal Elperida (2017), juga menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. Dari kedua hasil penelitian ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baik gaya yang ditunjukkan pimpinan maka akan semakin membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan begitu juga sebaliknya, jika gaya yang ditunjukkan pimpinan kurang baik maka akan membuat karyawan merasa kurang puas dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Dalam memaksimalkan tingkat kepuasan karyawan, maka pimpinan perusahaan juga dituntut untuk selalu mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja sehingga mereka tidak hanya sekedar mampu bekerja tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi. Sabrina (2021), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Karyawan yang termotivasi biasanya akan menunjukkan sikap semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, sementara karyawan yang kurang termotivasi biasanya akan menunjukkan sikap yang kurang bergairah, lesu dan tidak bersemangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan terhadap 20 orang karyawan yang berada pada tingkat pimpinan terkait motivasi yang dirasakan karyawan dapat diperoleh nilai rata-rata dari motivasi yaitu sebesar 2.53, artinya tanggapan dari 20 orang karyawan yang telah disurvei awal menyatakan kurang termotivasi dalam bekerja dengan persepsi masing-masing dari karyawan tersebut. Dari keseluruhan pernyataan yang sudah diajukan, dapat diketahui bahwa saat ini masih terdapat karyawan yang masih merasa kurang puas dengan pekerjaannya sehingga membuatnya merasa kurang termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan, belum memiliki keinginan yang kuat untuk

mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai serta belum memiliki keinginan yang kuat untuk mengikuti program-program pengembangan diri seperti diklat, bimtek, workshop yang diadakan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan lembaga-lembaga lain yang sudah bekerjasama dengan pihak manajemen perusahaan.

Adanya pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja berkorelasi dengan jurnal Widya et al. (2018), yang menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Selanjutnya dalam jurnal Febry et al. (2018), juga menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi. Dari kedua hasil penelitian ini sama-sama menunjukkan semakin karyawan merasa termotivasi dalam bekerja maka akan semakin membuatnya merasa semakin puas dengan pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya, karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja akan menunjukkan sikap kurang puas dengan pekerjaan yang dijalankannya.

Antara gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini mendukung jurnal Delfi et al. (2021), yang menyimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Sawitindo Mas Desa Tanjung Alai, Kecamatan Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bangkulu. Selanjutnya dalam jurnal Andi (2022), juga menyimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jiwa Tekno Kutura Cipete Jakarta Selatan. Dari kedua hasil penelitian ini sama-sama menunjukkan bahwa semakin baiknya gaya yang ditunjukkan seseorang dalam memimpin perusahaan dengan disertai adanya motivasi yang kuat dari setiap individual karyawan maka secara kolaborasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah diuraikan sebelumnya serta dengan adanya dukungan dari penelitian terdahulu, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu (1) apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya; (2) apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya, serta (3) apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menelaah pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya; (2) untuk mengetahui dan menelaah pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya, serta (3) untuk mengetahui dan menelaah pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya.

II. KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Donni (2016), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu seperti gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan paternalistik. Gaya Kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh sehingga segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya pemimpin yang ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya sehingga hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan melainkan seperti saudara sendiri. Gaya kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Selanjutnya gaya kepemimpinan paternalistik merupakan gaya pemimpin yang memiliki sifat kebabakan sehingga menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan melakukan sesuatu.

Simamora (2014), gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan seseorang mencerminkan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (Jatiningrum et al. 2022). Untuk memahami gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama yaitu pendekatan sifat, perilaku dan situasional. Indikator yang ditetapkan dalam menentukan gaya kepemimpinan seseorang didalam organisasi dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan itu sendiri dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi yaitu gaya dalam berkomunikasi, gaya dalam berinovasi, gaya dalam memotivasi, gaya dalam

pengawasan, gaya dalam delegasi, gaya dalam memberikan toleransi, gaya dalam integritas dan gaya dalam transparansi. Selanjutnya Yayat (2017), gaya yang ditunjukkan pimpinan memiliki tujuan sebagai sarana dalam mencapai tujuan yang dimana gaya kepemimpinan yang baik akan menjadi sarana penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut, maka kita bisa mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selanjutnya gaya yang ditunjukkan pimpinan juga memiliki tujuan dalam memotivasi orang lain, sehingga gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap, perilaku maupun tindakan yang dilakukan pimpinan dalam mengatur, mendorong maupun mengendalikan karyawannya sehingga mau mengikuti segala sesuatu yang disampaikan atau segala sesuatu yang diinstruksikan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari (1) kemampuan mengambil keputusan; (2) kemampuan memotivasi; (3) kemampuan komunikasi; (4) kemampuan mengendalikan bawahan; serta (5) kemampuan transparansi.

Motivasi

Herry et al. (2019), motivasi dapat dimaknai sebagai keinginan (desire) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kata motif disamakan artinya dengan kata motive, dorongan, dan alasan. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut bertindak. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa tingkah laku seseorang dalam beraktivitas atau bekerja dapat muncul atau timbul karena adanya motif (motive are the way of behaviour). Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action/activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Desilia dan Harjoyo (2019), motivasi dalam teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Apabila seseorang memutuskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, walau kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Lilik dan Anriani (2018), Pimpinan memegang peranan penting dalam memberikan arah dan tujuan organisasi secara lengkap dan jelas kepada seluruh elemen organisasi yang terlibat. Dalam interaksi antar anggota organisasi, pimpinan harus mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada para karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi mengandung tiga komponen pokok yaitu menggerakkan, mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku serta menjaga atau menopang tingkah laku. Menggerakkan berarti menimbulkan kekuatan pada masing-masing individu karyawan atau seorang pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk bertindak dengan cara tertentu. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku, dimana dia menyediakan suatu orientasi tujuan sehingga tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu yang diinginkannya. Selanjutnya menjaga atau menopang tingkah laku dimana lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan dari masing-masing individu karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya atau tindakan dalam mendorong atau menggerakkan seseorang agar mau menjalankan atau mengerjakan sesuatu. Dengan adanya motivasi maka secara langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja menjadi lebih baik sesuai dengan yang diinginkan. Indikator motivasi dalam penelitian ini terdiri dari (1) keberhasilan; (2) penghargaan; (3) tanggung jawab; (4) pengembangan diri; serta (5) apresiasi.

Kepuasan Kerja

Enny (2019), kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering mangkir, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya. Kepuasan

kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

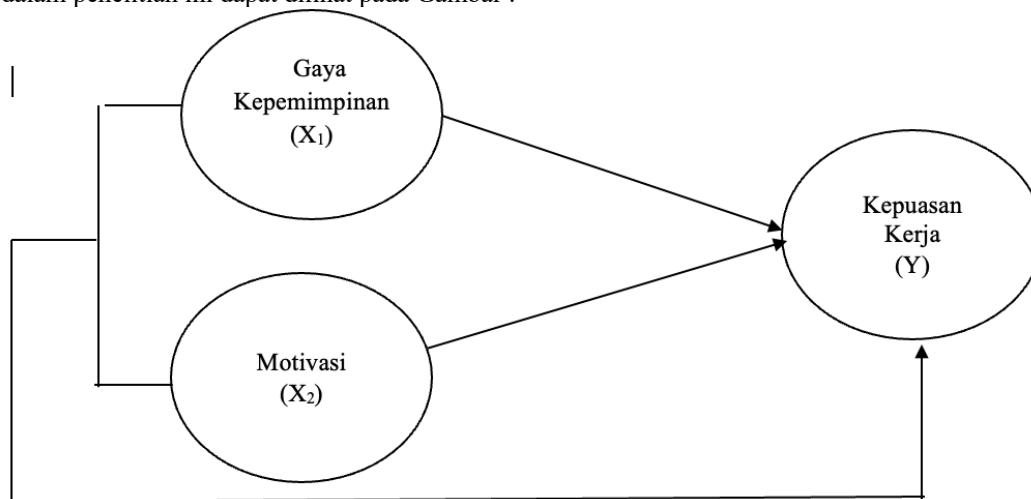
Hartini et al. (2022), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan yaitu ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, telah dipergeser bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang serta kepuasan pada pekerjaan (Pariyanti et al, 2020)

Nashar (2013), opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa keluar (exit), suara (voice), kesetiaan (loyalitas) dan Pengabdian (neglect). Keluar (exit) merupakan ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi yang mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti. Suara (voice) merupakan bentuk ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi yang mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh. Kesetiaan (loyalitas) merupakan bentuk ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi yang mencakup berbicara membela organisasi, menghadapi kritik dari luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat. Selanjutnya pengabdian (neglect) merupakan bentuk ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk yang termasuk juga kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan kerja yang mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya karena apa yang diinginkan sesuai dengan apa yang didapatkannya. Karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya biasanya akan menunjukkan sikap kurang semangat, lemas, bermalas-malasan serta kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari (1) pekerjaan itu sendiri; (2) promosi; (3) rekan kerja; (4) atasan; serta (5) fasilitas.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar :



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya; (2) diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya, serta (3) diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel dan Defenisi Variabel	Indikator	Referensi	Skala
Gaya Kepemimpinan: sikap, perilaku maupun tindakan yang dilakukan pimpinan dalam mengatur, mendorong maupun mengendalikan karyawannya sehingga mau mengikuti segala sesuatu yang disampaikan dalam mencapai tujuan perusahaan	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Kemampuan transparansi	-Donni (2016) -Simamora (2014) -Yayat(2017)	Ordinal
Motivasi: Upaya atau tindakan dalam mendorong atau menggerakkan seseorang agar mau menjalankan atau mengerjakan sesuatu.	1. Keberhasilan 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan 5. Apresiasi	- Herry et al. (2019) - Desilia dan Harjoyo (2019) - Lilik dan Anriani (2018)	Ordinal
Kepuasan Kerja: perasaan senang yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya karena apa yang diinginkan sesuai dengan apa yang didapatkannya	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Fasilitas	- Enny (2019) - Hartini (2022) - Nashar (2013)	Ordinal

III. METODE

Pendekatan yang dilakukan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik yang lebih menitikberatkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif yang diangkakan dengan menggunakan statistik regresi linear berganda. Lokasi Penelitian ini berlangsung di PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya, Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Waktu penelitian ini yaitu di Tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tingkat pimpinan yang ada di PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya yang seluruhnya berjumlah 52 orang karyawan dan metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel total dengan menggunakan teknik sensus jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 orang responden. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y= Kepuasan kerja, α = Konstanta, β_1, β_2 = Koefisien regresi, X_1 = Gaya Kepemimpinan, X_2 = Motivasi, dan ε = *Error term*. Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

IV. HASIL

Hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu seperti yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21.266	3.296	-
	Gaya Kepemimpinan	0.321	0.068	0.501
	Motivasi	0.343	0.084	0.430

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 2, dapat juga disajikan dalam persamaan $Y = 21,266 + 0,321 X_1 + 0,343 X_2$. Dari persamaan diatas diketahui nilai konstan (α) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 21,266. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan nilai gaya kepemimpinan tidak ada ($X_1=0$) dan nilai motivasi juga tidak ada ($X_2=0$), maka nilai untuk kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya masih ada yaitu sebesar 21,266 satuan. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 0,321. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai motivasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya akan meningkat sebesar 0,321 satuan dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan nilai gaya kepemimpinan menurun sebesar 1 satuan, sementara nilai motivasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya juga akan menurun sebesar 0,321 satuan.

Selanjutnya koefisien regresi variabel motivasi (X_2) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 0,343. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai motivasi meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai gaya kepemimpinan konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya akan meningkat sebesar 0,343 satuan, dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan nilai motivasi menurun sebesar 1 satuan, sementara nilai gaya kepemimpinan konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya juga akan menurun sebesar 0,343 satuan. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2257.043	2	1128.521	75.788	.000 ^b
	Residual	729.630	50	14.890		
	Total	2986.673	52			

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi terbukti lebih rendah dari pada nilai alpha yaitu sebesar 0,000 < 0,050. Hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

No	Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,000	0,050	Berpengaruh Signifikan
2	Motivasi (X_2)	0,000	0,050	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4, dapat diketahui gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang terbukti lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Hal ini memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Selanjutnya variabel motivasi juga dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang terbukti lebih kecil dari nilai alpha 0.050. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Selanjutnya hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.869 ^a	0.756	0.746	3.859

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini yaitu diperoleh sebesar 0,848, hal ini memberikan arti bahwa tingkat keeratan hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya dalam penelitian ini berada pada kategori sangat kuat, karena berada pada interval koefisien antara 0,800 - 1,000. Selanjutnya dari Tabel 4, juga dapat diketahui nilai koefisiensi determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0,746, hal ini memberikan arti bahwa besarnya kontribusi yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya yaitu sebesar 74,6% dengan tingkat kontribusi tinggi sekali.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan Tabel 4, menunjukkan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mengatur dan mengelola segala sumber daya yang dimiliki akan menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Efektivitas gaya yang diterapkan oleh pimpinan akan menentukan tingkat optimalisasi pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, karena sebagai penggerak aktivitas perkebunan kelapa sawit maka pimpinan penting dalam melaksanakan pengawasan, pengarahan dan memberikan intruksi kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Hasil pengujian hipotesis pertama ini mendukung jurnal Norawati et al. (2022), yang menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar. Dalam jurnal Elperida (2017), juga menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. Selanjutnya dalam jurnal Delvi et al. (2021), menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Sawitindo Mas Desa Tanjung Alai, Kecamatan Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bangkulu.

Hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan Tabel 4, menunjukkan motivasi terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan baik berupa dorongan maupun dukungan yang diterimanya dari pimpinan dan antar sesama karyawan maka akan menentukan tingkat semangat kerja yang dirasakannya sehingga akan semakin berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan setiap personil karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan dinilai penting agar karyawan tersebut menjadi lebih bersemangat serta memiliki keinginan dan dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi ini tentunya diharapkan agar karyawan mampu berkontribusi secara prima dalam memberikan hasil kerja terbaiknya sehingga kuantitas hasil tandan buah segar bisa semakin meningkat dan semakin berkualitas. Hasil pengujian hipotesis kedua ini mendukung jurnal Widya et al. (2018), yang menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Didalam jurnal Febry et al. (2018), juga menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi. Selanjutnya dalam jurnal Andi (2022), menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jiwa Tekno Kutura Cipete Jakarta Selatan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga berdasarkan Tabel 3, menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mengatur segala sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan aktivitas pengelolaan perkebunan kelapa sawit dengan disertai adanya dorongan yang kuat yang muncul dalam diri setiap personil karyawan dalam mencapai target pekerjaan maka secara kolaborasi akan semakin memberikan dampak pada tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Tingkat keeratan hubungan yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja didalam penelitian ini yaitu berada pada tingkat korelasi yang sangat kuat, hal ini memeberikan arti bahwa pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan gayanya dalam memimpin dan menunjukkan sikap untuk memotivasi seluruh karyawannya karena

secara kolaborasi hal tersebut akan berdampak terhadap pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh setiap personil karyawan. Selanjutnya tingkat kontribusi yang terjadi antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu berada pada tingkat determinasi tinggi sekali, hal ini memberikan arti bahwa dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka pihak manajemen perusahaan tidak boleh hanya memperhatikan gayanya dalam memimpin saja jika tidak diikuti dengan peningkatan upaya dalam memotivasi seluruh karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketiga ini mendukung jurnal Andi (2022), yang menyimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jiwa Tekno Kutura Cipete Jakarta Selatan. Didalam jurnal Silvia (2019), menyimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan. Selanjutnya dalam jurnal Delvi et al. (2021), menyimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Sawitindo Mas Desa Tanjung Alai, Kecamatan Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu.

Implikasi Manajerial

Memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting agar para karyawan menjadi bersemangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam mewujudkan tingkat kepuasan karyawan maka efektivitas gaya yang diterapkan oleh pimpinan akan menentukan tingkat optimalisasi pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, karena sebagai penggerak aktivitas perkebunan kelapa sawit maka pimpinan penting dalam melaksanakan pengawasan, pengarahan dan memeberikan intruksi kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Hal yang tidak kalah pentingnya yaitu memperhatikan tingkat motivasi setiap personil karyawan karena pemberian motivasi kepada karyawan dinilai penting agar karyawan tersebut menjadi lebih bersemangat serta memiliki keinginan dan dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi ini tentunya diharapkan agar karyawan mampu berkontribusi secara prima dalam memberikan hasil kerja terbaiknya sehingga kuantitas hasil tandan buah segar bisa semakin meningkat dan semakin berkualitas.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu (1) gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mengatur dan mengelola segala sumber daya yang dimiliki akan menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan; (2) motivasi terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan baik berupa dorongan maupun dukungan yang diterimanya dari pimpinan dan antar sesama karyawan maka akan menentukan tingkat semangat kerja yang dirasakannya sehingga akan semakin berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan setiap personil karyawan; selanjutnya (3) gaya kepemimpinan dan motivasi terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Salim Ivomas Pratama, Tbk Area 1 Balai Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam mengatur segala sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan aktivitas pengelolaan perkebunan kelapa sawit dengan disertai adanya dorongan yang kuat yang muncul dalam diri setiap personil karyawan dalam mencapai target pekerjaan maka secara kolaborasi akan memberi dampak pada tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Sopandi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Jiwa Tekno Kutura Cipete Jakarta Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*. 5 (4). 1083-1090
- Delvi, Vahera (n.d.). 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*. 2 (1). 58-67
- Desilia, P. Dewi dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Pamulang Press. Tangerang Selatan
- Donni. J. Priansah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Perdana Media. Bandung.
- Elperida, Sinurat. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 3 (2). 92-106

- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit UBHARA Manajemen Press. Jawa Timur
- Febry E. Ardianti. (n.d.). 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 8 (1).
- Hartini (n.d.). 2022. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Herry, Krisnandi (n.d.). 2019. *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Cetakan Pertama. Penerbit LPU-UNAS. Jakarta Selatan.
- Jatiningrum, C, Fauzi, Utami, B. H.S. (2022). Investigasi Pengaruh Komposisi Dewan dan Konsentrasi Kepemilikan Pada Kualitas Pengungkapan Laporan Keuangan. *AKUNTABILITAS* 16 (1), 23-40
- Lilik, Indayani dan Andriani, Dewi. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Penerbit Umsida Pres. Jawa Timur.
- Muharlisiani, L. T., Yoyok Soesatyo, Citrawati Jatiningrum Amrozi, Khamidi, Siti Bariroh, Karwanto Johny Sugiono. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Lecturer Performance: A Quantitative Study In Higher Education PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. 17 (6). 13841-13858
- Nashar. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Penerbit Pena Salsabila. Pamekasan
- Norawati, Suarni (n.d.). 2022. Leadership Style, Compensation and Training Influence On Job Satisfaction and Its Implications On Employee Performance. *Journal Dialogos*. Vol 6 (2).
- Pariyanti, E., Jatiningrum, C, Rinnanik, Asminar, Buchori. (2020) The Analysis of Job Satisfaction As Mediating On Work Motivation And Employee Performance: Case At Indonesia Financing Company *Journal of Critical Reviews* 7 (10)
- Priyono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit Zifatama Publisher. Surabaya.
- Rahmi, Widyanti. 2019. *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)*. Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Islam Kalimantan MAB. Banjarmasin
- Sabrina. R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit UMSU Press. Medan
- Silvia, Oktaviani. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan dan Listrik Medan. Thesis Magister (Manajemen Bisnis).Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Widya, Paramita (n.d.). 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 9 (1). 125-144.
- Yayat, Herujito. M. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit Grasindo. Jakarta.