

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA CV. MAJU BERSAMA SAMUDERA**

SKRIPSI



Nama : M. Rolengga

Nim : 212016359M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA CV. MAJU BERSAMA SAMUDERA**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : M. Rolengga

Nim : 212016359M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Rolengga
Nim : 212016359M
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2023



M. Rolengga



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera
Nama : M. Rolengga
Nim : 212016359M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,

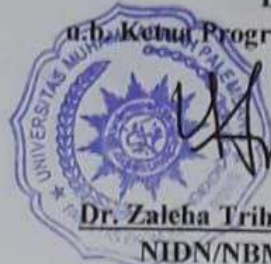
Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN/NBM : 0217036101/94113

Pembimbing II,

Ervita Sayitri, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0225126801

Mengetahui,
Dekan

u.h. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu dan tidak pula terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai terhadap orang yang sombong dan membanggakan diri”.

(Q.S Al-Hadid: 23)

PERSEMBAHAN :

&Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam

&Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih

KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :

&Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Hartind dan Ibunda Masriah

&Keluargaku Tersayang

&Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa

&Sahabat-Sahabatku

PRAKATA



Assalamu 'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Hartind dan Ibunda Masriah. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M dan Ibu Ervita Safitri, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada CV. Maju Bersama Samudera yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

7. Serta semua sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2023

M. Rolangga

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK INDONESIA.....	xii
ABSTRAK INGGRIS	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	57
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra-Riset.....	4
Tabel II.1 Perbandingan antara Penelitian Sekarang dan Sebelumnya	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	32
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan	34
Tabel IV.1 Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.5 Kinerja Pegawai	49
Tabel IV.6 Gaya Kepemimpinan	50
Tabel IV.7 Kepuasan Kerja.....	51
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV.9 Uji F	54
Tabel IV.10 Ujit	55
Tabel IV.11 Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran.....	30
Struktur Organisasi	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

Lampiran Jadwal Penelitian

Lampiran Tabulasi

Lampiran Olahan Data SPSS

Lampiran Tabel r

Lampiran Tabel F

Lampiran Tabel t

Sertifikat-Sertifikat Pendukung

Biodata Penulis

ABSTRAK

M. Rolengga/ 212016359M/ 2023/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera. Sampel yang digunakan adalah 54 orang responden yang dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan (1) ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera, (2) ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera, dan (3) ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,642 atau 64,2%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

M. Rolengga/ 212016359M/ 2023/ The Influence of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance at CV. Maju Bersama Samudera

This study aims to determine the effect of leadership style and job satisfaction on employee performance at CV. Maju Bersama Samudera. The sample used was 54 respondents using proportionate stratified random sampling technique. The data used are primary and secondary data, with the data collection method questionnaire and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis prove (1) there is a significant influence of leadership style and job satisfaction on employee performance at CV. Maju Bersama Samudera, (2) there is a significant influence of leadership style on employee performance at CV. Maju Bersama Samudera, and (3) there is a significant effect of job satisfaction on employee performance at CV. Maju Bersama Samudera. The coefficient of determination shows that leadership style and job satisfaction are only able to explain changes in employee performance variables of 0.642 or 64.2%.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka dengan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi, menurut Gouzali (M. Kadarisman, 2014:5).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan para pegawai, memperbaiki kinerja, dengan kepuasan pekerja, untuk meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu penahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif dan kualitas. mendukung program perubahan budaya (Wibowo, 2014:11).

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang manajer sangat bermamfaat untuk kemajuan suatu perusahaan dan inspirasi untuk

meningkatkan kinerja kerja para pegawainya. Cara gaya kepemimpinan dalam kantor mempengaruhi pegawainya, tergantung dari gaya Kepemimpinan inilah yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan kantor, selain mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dengan satu dan yang lain, bukan berarti gaya kepemimpinan yang berbeda akan lebih baik atau lebih buruk.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen kantor selain kepuasan kerja kepada para pegawai adalah gaya kepemimpinan. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya kerja pegawai secara berkelanjutan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat atokratik dan demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pegawai/pengikut (Edy Sutrisno, 2009:221). Sedangkan pemimpin adalah seorang yang menjalankan kepemimpinan. Sehingga pemimpin dan pegawai akan terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahannya.

Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka kepuasan kantor secara keseluruhan semakin meningkatnya kerjasama di dalam kantor untuk tetap bertahan. Kepuasan kerja adalah yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang konflik. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan para pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang

berwujud perasaan senang, perasaan puas, atau pun perasaan tidak puas, menurut (Edy Sutrisno, 2009:74). Sehingga dapat menimbulkan faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pegawai saling berkomunikasi, menurut (Wibowo, 2014:44). Semua itu merupakan sebab dari kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Setelah melakukan wawancara di CV. Maju Bersama Samudera. Bisa dilihat bahwa seorang pemimpin sangat berperan penting untuk memajukan kantor karena para pegawai sangat setuju dengan gaya kepemimpinan untuk memajukan kantor sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dengan suasana kinerja yang nyaman, sehingga adanya hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis dengan memberikan dorongan-dorongan yang positif dari atasan sehingga hasil yang didapatkan akan sangat memuaskan bagi kantor.

CV. Maju Bersama Samudera, yang disingkat MBS adalah yang menangani berbagai kasus hukum seperti kasus ketenagakerjaan, eksekusi hak tanggungan dan fidusia, pidana, sengketa perusahaan, korupsi penanganan kredit macet, adopsi anak, merger, akuisisi dan konsolidasi perusahaan, klaim asuransi, HAKI, legal audit, legal opinion, legal drafting, warisan laba sengketa rumah tangga termasuk termasuk kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) serta kasus lainnya baik secara perdata maupun pidana.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang muncul dari pegawai yang senang bekerja mengusahakan kepuasan kerja para pegawainya untuk berperan aktif dalam mengerjakan aktivitas bekerja. Upaya itu penting untuk dilakukan karena sukses atau gagalnya sasaran yang ingin dicapai oleh kantor sangat tergantung pada seorang atasan yang baik didalam memberikan keputusan kepada bawahannya serta bermanfaat bagi sumber daya manusia yang tersedia, didalam perusahaan.

Berikut data pra-riset berdasarkan pendapat para pegawai mengenai CV.

Maju Bersama Samudera :

Tabel I.1
Pendapat Para Pegawai
CV. Maju Bersama Samudera

No.	Pendapat Pegawai	Setuju	Kurang setuju
1	Pimpinan berperan aktif	16	2
2	Suasana kerja nyaman	15	3
3	Pimpinan memberikan kedisiplinan kepada pegawainya.	17	1
4	Hubungan antara atasan dan bawahan harmonis	10	8
5	Kepuasan kerja setiap pegawai sesuai yang diharapkan kantor.	12	6
Jumlah			

Sumber : CV. Maju Bersama Samudera, 2022

Berdasarkan tabel I.1 diatas, tampak cukup tinggi pegawai yang puas dengan gaya kepemimpinan yang berperan aktif memberikan pengarahan kepada pegawai, suasana yang nyaman di tempat kerja, pimpinan mampu memberikan kedisiplinan kepada pegawainya, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan harmonis meskipun belum terlalu akrab, serta kepuasan kerja pegawai sudah sesuai yang diharapkan perusahaan. Maka hal ini

menunjukkan siklus kerja yang positif sudah diterapkan di CV. Maju Bersama Samudera, sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawainya.

Kinerja karyawan CV. Maju Bersama Samudera sekarang ini masih kurang baik karena masih belum optimal, sebab karyawan kurang mampu menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien, karena di lapangan penanganan kasus yang dihadapi karyawan terlalu banyak memakan waktu, serta dalam setiap kegiatan operasional kerja yang dilakukan karyawan sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya. Kualitas kerja karyawan belum optimal sehingga kegiatan operasional menjadi kurang maksimal dalam penyelesaiannya, sehingga tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Bahkan kuantitas hasil kerja yang diharapkan perusahaan pun masih belum tercapai, karena jumlah kasus yang mampu terselesaikan tidak sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Pimpinan sudah mampu menegakkan kedisiplin di perusahaan, karena terbukti karyawan patuh ketika di dalam perusahaan, namun di luar perusahaan saat karyawan menghadapi klien, karyawan cenderung mengambil celah untuk melakukan pelanggaran karena pimpinan tidak ikut serta melihat langsung kegiatan yang mereka lakukan. Pimpinan sudah mampu memberikan bimbingan kerja kepada karyawan, sehingga karyawan dapat tertata dan terarah dengan baik dalam bekerja karena bimbingan pimpinan, namun saat berada di lapangan cara kerja karyawan menjadi kurang teratur karena ketidak ikut sertaan pimpinan dalam menyertai pekerjaan karyawan. Pimpinan sudah cukup baik dalam memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan agar lebih bergairah

dalam bekerja, namun dorongan tersebut hanya berlaku apabila pimpinan berperan langsung menemani karyawan saat bekerja.

Kepuasan kerja di perusahaan masih rendah, karena kondisi kerja hanya kondusif di sekitar lingkungan perusahaan, namun bagi karyawan yang turun lapangan kondisi kerja menjadi kurang kondusif akibatnya proses kerja karyawan di lapangan menjadi terganggu. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik melalui hubungan yang harmonis, akan tetapi hubungan tersebut kurang dipererat dengan komunikasi pimpinan terhadap karyawan yang berada di lapangan, karena hubungan tersebut hanya terjalin di dalam perusahaan. Fasilitas kerja yang ada di perusahaan sudah mampu menunjang kegiatan operasional kerja karyawan secara administratif di kantor, namun saat berada di lapangan karyawan mengalami banyak kendala karena di lapangan karyawan kurang terfasilitasi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera?

2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Maju Bersama Samudera.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi CV. Maju Bersama Samudera untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2016). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Liberty.
- Dian Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Gilmer, B. Von Haller. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Mc. Graw Hill.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Ismail Nabawi Uha. (2010). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Iqbal Hasan. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Ramadhani L. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Organisasi Kodim 0714*. Prosiding Manajemen. Vol.1. No. 2 : 116-127.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kemas Vivi Andayani, dan Riri Dwi Cahyani. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra*. Ejournal Economics. Vol.3. No.1 : 84-96.
- May Saroh Maesaroh. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Serayu Metalindo Steel*. Jurnal Universitas Raharja Tangerang. Vol.4. No.3 : 72-81.
- Nimran, Umar. (2016). *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Payaman J. Simanjuntak. (2010). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas UI.
- Rizky Budi Hermawan. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garda Wahana Perkasa Surabaya*. Ejournal. Vol.1. No.3 : 39-48.

- Rusdy A Rivai. (2004). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto Wijono. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Untung Widodo. (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang*. Jurnal Focus Manajemen 1(2): 92-108.
- V.Wiratna Sujarweni. (2015). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.