

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan**

**Astra Sasmita Buulolo<sup>1</sup>, Yohanes Dakhi<sup>2</sup>, Melidar Harita<sup>3</sup>**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metode analisis data yang di gunakan adalah analisi regresi linear sederhana, di mana nilai model regresinya  $Y = 19,696 + 0,533X$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai hitung  $F_{hitung} = 5,497 > F_{tabel} = 1,703$ . Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

***Kata kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Pegawai***

## **A. PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan setiap bentuk perkumpulan antara dua orang atau lebih dimana selalu menjalin hubungan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dalam menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Proses gaya kepemimpinan di suatu organisasi dengan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif. Salah satu gaya yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah gaya komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Gaya komunikasi yang begitu spesifik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik.

Menurut Thoha (2007:303) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan,

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan

<sup>3</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan

seperti yang ia lihat. Tujuan pada gaya kepemimpinan adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi pegawai dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap pegawainya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan pegawai, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan. Sebaliknya juga apabila semakin buruk gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin buruk pula dalam penyelesaian masalah, contohnya pimpinan acuh dalam penyelesaian masalah, tidak memberikan solusi kepada bawahannya jika dibutuhkan, membiarkan pegawainya menyelesaikan permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan sangat memiliki pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai, karena apabila gaya kepemimpinan tidak memotivasi pegawai dalam bekerja maka seorang pegawai tidak dapat meningkatkan kepuasannya secara maksimal.

Kepuasan kerja pada hakekatnya suatu ukuran seberapa jauh suatu organisasi dapat memenuhi harapan pegawai yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan motivasinya. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai oleh seorang pegawai jika pegawai itu mampu melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya dengan hasil memuaskan. Untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus dimotivasi dan di lakukan pengembangan karir yang intensif sehingga pegawai termotivasi dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja bertujuan untuk mengetahui persepsi setiap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Faktor tersebut dapat mencerminkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin sangat penting untuk melaksanakan perilaku kepemimpinan yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang di lakukan oleh penulis di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan bahwa pimpinan kurang memiliki perilaku baik yang mempengaruhi bawahannya untuk menjalin komunikasi yang efektif, masih ada pegawai yang kurang nyaman dalam bekerja karena lingkungan, masih kurang pembinaan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, artinya pemimpin tidak sering mengkonsultasikan pekerjaan kepada pegawai, pimpinan kurang memberikan teguran yang tegas kepada pegawai yang kurang melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, masih ada sebagian pegawai yang kurang menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada pimpinan, sehingga kepuasan kerja pegawai menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.”**

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Gaya Kepemimpinan**

Menurut Widjaja (2002:309) gaya kepemimpinan yaitu “kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan (*maturity*) bawahan yang akan dipengaruhi oleh pemimpin.” Selain itu, menurut Istianto (2009:87) gaya kepemimpinan adalah “suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya.” Selanjutnya, teori Path-Goal dalam Sabardi (2001:172) menyarankan bahwa pemimpin yang sama dapat menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam berbagai situasi. Perilaku pemimpin juga dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan penting dan mendesak yang harus dipenuhi.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Menurut Duha (2014:241) kepuasan kerja merupakan “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka.” Menurut Umam (2010:192) kepuasan kerja merupakan “sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2002:202) kepuasan kerja merupakan “sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.”

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2010) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan jika pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalin komunikasi yang baik, selalu memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin bisa berhasil apabila mendorong pegawai dalam berkompeten dalam mengatasi masalah pekerja serta memberikan kepuasan terhadap pegawai melalui kebersihan lingkungan.”

Menurut Sukarno (1995:95) mengemukakan teori tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu “gaya kepemimpinan pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai.” Gaya kepemimpinan sangatlah penting, karena gaya kepemimpinan yang baik merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain, itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

### **Pengukuran Variabel**

#### **Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Istianto (2009:789) indikator-indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Sifat.

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2. Kebiasaan  
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen  
Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak  
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian.
5. Kepribadian  
Kepribadian seorang pemimpin dapat menentukan suatu keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Demikian, menurut Handoko (2003:18) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Pengikut adalah salah satu faktor kepemimpinan yang membuat faktor itu ada.
2. Situasi adalah dalam sebuah situasi tertentu, terkadang kita diharuskan untuk bertindak secara cepat dan tepat dan reflek untuk menyelesaikannya.
3. Komunikasi. Komunikasi secara ringkas bermaksud perkongsian makna, proses atau perlakuan komunikasi.

Selanjutnya, menurut Siagian (2008:69) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Diri pemimpin  
Kepribadian, pengalaman masa lampau, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
2. Ciri atasan  
Gaya kepemimpinan atasan dari manajer sangat mempengaruhi orientasi kepemimpinanmanajer.
3. Ciri bawahan.  
Respon yang diberikan oleh bawahan akan menentukan efektivitas kepemimpinan manajer.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah salah satu untuk memberikan motivasi dalam bekerja terhadap pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja hingga dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Indikator kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal menurut Hasibuan (2003:89) yaitu:

1. Psikologik  
Faktor psikologik merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Financial

Faktor financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan, menurut Effendi (2005:102) indikator-indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Selanjutnya, menurut George (2008:129) indikator-indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Gaji.  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
2. Pengawasan.  
Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
3. Faktor intrinsik dari pekerjaan.  
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
4. Kondisi kerja.  
Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
5. Aspek sosial dalam pekerjaan.  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
6. Komunikasi.  
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
7. Fasilitas.  
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

## C. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:3) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* atau

angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang di teliti.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Arikunto (2010:173), populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian.” Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 pegawai.

### Sampel

Menurut Arikunto (2010:139) “sampel adalah “sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dimana apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Selanjutnya, yang menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 30 pegawai.

## Definisi Operasional Variabel

### Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Adapun yang menjadi indikator pada proposal ini menurut Istianto (2009:789). Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel

**Tabel**  
**Indikator-indikator Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

No	Indikator	Nomor Butir Pernyataan	Jumlah
1	Sifat	1,2,	2
2	Kebiasaan	3,4	2
3	Temperamen	5,6	2
4	Watak	7,8	2
5	Kepribadian	9,10	2
Jumlah			10

*Sumber: Istianto (2009:789).*

### Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Indikator yang diteliti adalah menurut George (2008:129). Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.3.2

**Tabel 3.2**

**Indikator-indikator Instrumen Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	Nomor Butir Pernyataan	Jumlah
1	Gaji	11,12	2
2	Pengawasan	13,14	2
3	Faktor intrinsik dari pekerjaan	15	1
4	Kondisi kerja	16	1
5	Aspek sosial dalam bekerja	17	1

6	Komunikasi	18,19	2
7	Fasilitas	20	1
Jumlah			10

Sumber : George (2008:129)

## Data Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data primer. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan diperoleh langsung dari lokasi penelitian

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk diisi. Sehubungan dengan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan skala likert dengan menggunakan butir pernyataan sebanyak 20 item (10 item tentang gaya kepemimpinan, dan 10 item tentang kepuasan kerja pegawai).

pemberian skor untuk skala likert adalah mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yakni; pernyataan sangat setuju (SS) diberi skor 5, pernyataan setuju (S) diberi skor 4, pernyataan ragu-ragu (RR) diberi skor 3, pernyataan tidak setuju (TS) diberi skor 2, pernyataan tidak setuju (STS) diberi skor 1. merujuk lima alternatif jawaban, sebagai mana terlihat dibawah ini:

Sangat Tidak Setuju (STS) = Angka 1

Tidak Setuju (TS) = Angka 2

Ragu-ragu (RR) = Angka 3

Setuju (S) = Angka 4

Sangat Setuju (SS) = Angka 5

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y = Variabel kepuasan kerja

X = Variabel gaya kepemimpinan

$\beta$  = Koefisien Regresi

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 1978:95):

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$
$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, dan Koefisien Determinasi.

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Setiawan (2010:64) uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak. Hasil uji parsial dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,696	4,190		4,701	,000
Gaya kepemimpinan	,533	,097	,720	5,497	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan peneliti 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan sebesar 5,497 dengan tingkat signifikan sebesar ,000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1$   $30-2-1$  = 27 sebesar 1,703 (Lampiran 8). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

## D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis

Penelitian ini dapat dianalisis bahwa variabel  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pegawai 51,9%, sedangkan 48,1% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dilihat model regresi linier sederhana di bawah ini.

$$Y = 19,696 + 0,533X$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $b_0$ ) = 19,696 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika kepuasan kerja pegawai = 0, maka kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 19,696.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $b_1$ ) = 0,533 menunjukkan pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan oleh Kantor Camat Amandraya akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel gaya kepemimpinan naik 1 maka kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, juga akan naik 0.533 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## E. KESIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan sebesar 5,497 dengan tingkat signifikan sebesar ,000. Sementara nilai  $t_{tabel}$  pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1$   $30-2-1$  = 27 sebesar 1,703 (Lampiran 8). Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

2. Berdasarkan nilai  $R^2$  sebesar 0,519 yang artinya variabel gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pegawai 51,9%, sedangkan 48,1% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish.
- Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.
- George, Terry. 2008. *Pengantar Manajemen*. Editor: Novietha I. Sallama, Jakarta: Erlangga.
- Gujarati. 2004. *Ekometrika*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-Yogyakarta. Anggota Ikapi.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara.
- Hananto Setywan. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama di Karangayar*.
- Istianto, Bambang. (2009). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. PT. Grafindo: Jakarta. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.4. no.3, Edisi Khusus SDM 2016*.
- Joko Nugroho dan Titiek Suwarti. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Motivasi*.
- Kuswadi. 2004. *Manajemen Perkantoran. Teori dan Praktek*. Bandung, Sinar Baru.
- Luthas. 2002. *Manajemen Konflik Jurnal Penelitian*. Universitas Jambi Seri Humaniora.
- Sabardi Agus. 2001. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Siagian, Sondang. P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukarno. 1995. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. PT. Grafindo: Jakarta. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.4. no.3, Edisi Khusus SDM 2016..*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit: Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umam Khearul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Widjaja, Tunggal, Amin. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Ed.3-6-Jakarta: Rajawali Pers.