



Kepemimpinan Dan Gaya Manajemen : Studi Literature

Yusrina Ayu Setiani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: yusrinaayu31@gmail.com

Rheza Ray Farandy

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: fasandy31@gmail.com

Moch. Isa Anshori

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract. *Leadership is a classic topic of discussion, but it is very interesting to study because it can be crucial for an organization or company. Organizations or companies involve human interaction, such as the relationship between leaders and subordinates, both of whom work together to complete planned tasks. One of the main responsibilities of a leader is to motivate employees and improve their performance so that they can achieve the goals of the organization they lead. The resources owned by the company will not produce optimal results if they are not supported by human resources who have optimal performance. The purpose of this study is to determine whether leadership style influences job satisfaction through employee motivation and performance. This research uses the type of library research, which is a series of activities related to library data collection methods. The results of this study indicate that leadership, motivation, and job satisfaction are important factors in determining the success and failure of employee performance achievement.*

Keywords: *Leadership and Management Style, Leadership, Management Style*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan topik pembahasan yang klasik, namun sangat menarik untuk dikaji karena dapat menjadi krusial bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan melibatkan interaksi manusia, seperti hubungan antara pemimpin dan bawahan, keduanya bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang direncanakan. Salah satu tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan, yaitu rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan dan Gaya Manajemen, Kepemimpinan, Gaya Manajemen

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Samsuni, 2017). Keberhasilan atau kegagalan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus pencipta terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Madyarti (2021) pencapaian kinerja karyawan yang maksimal memerlukan kepemimpinan yang baik dari atasan yang merupakan salah satu faktor yang dapat, membimbing, mengarahkan dan memotivasi karyawan agar lebih berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat pencapaian suatu organisasi.

Menurut Syahril (2019) Kepemimpinan adalah topik pembahasan yang sangat klasik, tetapi tetap sangat menarik untuk dikaji karena dapat menentukan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Akuntabilitas merupakan inti dari kepemimpinan. Masalah - masalah kepemimpinan sangat baik untuk diteliti karena tidak ada hentinya untuk diperdebatkan sepanjang peradaban manusia. Apalagi saat ini dimana akhlak dan mentalitas semakin terpuruk. tampaknya, pemimpin yang baik sulit ditemukan. Menurut Lotje (2017) faktor yang penting dalam memberikan arahan kepada karyawan pada suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan, apalagi di zaman sekarang semua serba terbuka, sehingga pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya yaitu pemimpin yang dibutuhkan. Gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan karyawan. Dalam dunia kerja, karyawan dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan kesan yang baik terhadap pekerjaannya dari atasan. Menurut Mukhtar (2020) Gaya kepemimpinan yang diteorikan selama ini lebih berorientasi pada bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya agar kedepannya mereka mau melakukan berbagai tindakan bersama yang ditentukan oleh pemimpin di masa depan tanpa merasa tertekan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sinurat (2017) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan diselesaikan dengan baik. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya agar semangat, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2009). Ketidakpuasan disebabkan oleh masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan lain sebagainya yang akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain menurunkan kinerjanya, melakukan pemogokan,

atau menyampaikan keluhannya secara terbuka menurut (Widodo, 2015). Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda (Hasibuan, 2016)

Menurut Zebua (2021) fenomena kepemimpinan di perusahaan khususnya di Indonesia merupakan isu yang menarik untuk dikaji dan diulas. Kepemimpinan merupakan hal utama dan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah pengasingan hubungan antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk. Serta sulitnya mewujudkan ide-ide pimpinan dan bawahan yang berdampak pada tujuan suatu instansi. Pada dunia bisnis, kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap benteng suatu organisasi atau perusahaan dan memelihara kehidupan suatu organisasi. Belakangan ini masalah kepemimpinan banyak menarik perhatian karena memiliki dimensi yang sangat luas, termasuk kepemimpinan suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi secara positif kepada seluruh karyawannya.

Hal ini terbukti dengan beberapa penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut penelitian yang dilakukan oleh Muizu, UmiiKaltum, danErnie T. Sule (2019) menunjukkan hasil yang secara umum menjustifikasi model hipotetik yang dikemukakan, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian Aisah (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada indikator PKk (Pengambilan Keputusan) sebesar 1,982, PRK (Perilaku Kepemimpinan) sebesar 0,682 dan OK (Orientasi Kepemimpinan) sebesar 0,554 berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dari sini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu bank perkreditan rakyat mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Brown Kemudian menurut Efendi (2020) Berdasarkan hasil yang di peroleh dalam penelitian dan pembahasan dapat dinyatakan bahwa 69,4% gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dapat diprediksi atau di luar model penelitian ini.

Siagian (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat diartikan bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel X3 (kepuasan kerja).

Penelitian yang dilakukan oleh Lusri (2017) memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap peningkatan tingkat kinerja pegawai pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, Begi pula sebaliknya.

KAJIAN TEORITIS

Harsey dan Blanchard mendefinisikan pemimpin adalah “seseorang yang mampu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi (Chaniago, 2017). Pemimpin merupakan sosok manusia atau individu, sedangkan kepemimpinan yakni sifat yang melekat di dalam dirinya sebagai seorang pemimpin atau *Leadher*. Pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari teori-teori berikut ini. Peter G. Northouse 2017 (dalam Musaddad, 2020) dalam bukunya “Kepemimpinan: Teori dan Praktek” menjabarkan kepemimpinan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi individu atau seseorang terhadap suatu kelompok guna mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah upaya pemimpin untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Wijono, 2018) Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan motivasi dan bimbingan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama (Badu & Djafri, 2017).

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin dengan memotivasi dan membimbing tindakan seseorang guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut Jufrizen et al. (2019). “*Leadership attend to inspire, arouse, influence and move through exemplary, service, compassion and implementation of values and other divine traits in goals, cultural processes and leadership behaviors*”. Kepemimpinan memiliki peran ganda dalam sebuah organisasi yaitu menginspirasi, mempengaruhi dan menetapkan teladan, mengabdikan, dan menerapkan nilai-nilai yang telah disepakati oleh organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Pada saat yang sama, tugas pemimpin adalah memutuskan di antara berbagai pilihan, memecahkan masalah, dan menciptakan budaya organisasi khas dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Yulk (2010) kepemimpinan merupakan proses membuat orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif, serta proses upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Robert, 1992 (dalam Sunarsi, 2018) Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana seorang pemimpin menjalankan peran kepemimpinannya dan bagaimana pemimpin yang melihat dirinya berusaha atau mempersepsikannya dari luar. menurut Busro (2018:226), “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang dimainkan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi orang lain.” Pengertian konseptual gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin yang mempengaruhi sikap, tingkah laku dan lain-lain dari para pengikutnya (Saklit, 2017). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang diunakan seorang pemimpin dalam memimpin. Pola perilaku tidak dipahami dalam penegetian statis, tetapi dalam pengertian dinamis.

Gaya merupakan sikap atau perilaku seorang pemimpin pada saat menjalankan kepemimpinannya (Wahab, 2006). Gaya atau tingkah laku kepemimpinan dapat dilihat dengan cara mengambil keputusan, cara menginstruksikan, cara memberitperintah, cara berkomunikasi, cara menyemangati pegawai, cara memimpin dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara memimpin rapat dan cara menegur. Menilik dari segi etimologi dijelaskan bahwa istilah “manajemen” berasal dari bahasa latin yaitu manus atau mano atau mantis yang berarti tangan dan agere berarti melakukan. Selain itu kedua istilah ini (manus dan agere) kemudian digabungkan menjadi satu istilah yang mengandung kata kerja managere yang berarti menangani dan mengatur. Istilah managere kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai kata kerja menjadi “to manage” dengan kata benda “management” dan manager untuk orang yang menjalankan fungsi manajemen (Usman, 2009). Manajemen dalam arti luas, adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian semua sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Gaya manajemen berkaitan pada bagaiman cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam suatu perusahaan (Benfari, 2002). Gaya manajemen berkaitan pada bagaiman cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam suatu perusahaan (Benfari, 2002). Gaya manajemen menunjukkan hubungan sosial antara satu orang dengan orang lain dan antara mereka yang mengendalikan dan mereka yang dikendalikan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Secara Etimologi *performance* berasal dari kata *work performance* (kinerja). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Prabu (2011) istilah kinerja berasal dari kata *work performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja terbagi

menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu yakni hasil kerja seorang pegawai secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kinerja organisasi yakni perpaduan antara kinerja individu dan kinerja kelompok. Menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh organisasi, baik yang mencari keuntungan maupun yang tidak mencari keuntungan selama periode waktu tertentu.

Menurut Pulako (2009), *performance management* dikenal sebagai “*Achilles’ Heel*” yang berarti sistem yang kuat tetapi kelemahan dalam pengelolaan *human capital*, dan salah satu sistem SDM yang paling sulit diterapkan dalam organisasi atau perusahaan. Namun, manajemen kinerja adalah kunci bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini menunjukkan bagaimana perusahaan mengkomunikasikan harapan dan menerapkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sangat penting.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Yang dimana dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang terdapat pada buku-buku literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Pada penulisan ini data primer diperoleh dari hasil jurnal dan tulisan-tulisan sebelumnya sedangkan data sekunder ditemukan dan dikumpulkan dengan melakukan studi pustaka yaitu mengumpulkan data yang bersumber dari buku-buku sastra.

Menurut Syaibani (2012) studi pustakan merupakan segala upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Penelitian kepustakaan adalah metode penelitian kualitatif dimana penelitiannya dilakukan di perpustakaan, dengan dokumen, arsip, dan jenis dokumen lainnya sebagai bahan penelitian (Prastowo, 2012).

Informasi yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, yakni analisis dilakukan dengan cara memahami dan merangkai data yang telah terkumpul dan disusun secara sistematis, setelah itu ditarik suatu kesimpulan dengan pola pikir deduktif, yaitu pola pikir berdasarkan hal-hal bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbicara tentang kepemimpinan memang cukup menarik karna pemipin dan kepemimpinan secara umum dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari waktu ke waktu hal itu menjadi perhatian manusia. Menurut Sahabuddin (2021) Manusia membutuhkan kepemimpinan, karena manusia memiliki keterbatasan dan kelebihan. Di satu sisi manusia memiliki kemampuan memimpin yang terbatas, di sisi lain terdapat orang yang memilikikeunggulan dalam kemampuan memimpin. Jadi jelas dimana ada sekelompok orang, disitu dibutuhkan seorang pemimpin yang gaya dan sikap kepemimpinan mungkin berbeda-beda, tetapi selaras kelompok itu secara teratur dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dalam buku terbarunya, *The End of Leadership*, Kellerman berpendapat bahwa terjadi pergeseran kekuasaan kepemimpinan selama 40 tahun terakhir. Kekuasaan yang dulunya menjadi domain pemimpin, kini menurun dan beralih ke pengikut. Perubahan budaya berarti pengikut menuntut lebih banyak pada pemimpin, dan pemimpin memiliki responden (Teixeira Figueredo 2018).

Pengaruh / hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Tarlis (2017) gaya kepemimpinan merupakan seperangkat tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh para pengikutnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi koheren dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang konsisten yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya kepemimpinan mengungkapkan secara langsung atau tidak langsung keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahan. Artinya gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dan strategi, sebagai hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung atau tidak langsung keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan strategi, yang merupakan hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, karakteristik dan sikap yang sering dianut oleh pemimpin ketika berusaha mempengaruhi bawahannya.

Kopetensi yang dibutuhkan sebagai modal seorang pemimpin masih banyak diperdebatkan oleh para ahli teori kepemimpinan, antara pemimpin sebagai sifat bawaan dan pemimpin sebagai hasil tempaan dan didikan. Pada dasarnya beberapa kompetensi pemimpin secara intrinsik berbakat atau bawaan lahir yang dijadikan sebagai modal utama, tetapi modal tersebut perlu ditempa dan dikembangkan agar kemampuan kepemimpinan semakin terasah. Sintani, dkk (2022) menunjukkan bahwa fungsi seorang

pemimpin dalam suatu organisasi terbagi menjadi empat kelompok yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/memimpin, dan pengendalian. Menurut Terry, pemimpin tipe otoriter biasanya cenderung bekerja dengan serius, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja sesuai dengan aturan kebijakan yang telah ditetapkan, walaupun cukup kaku dan bawahannya harus mematuhi semua perintah yang diberikan pemimpin (Siswanto dan Hamid, 2017). Bawahan tidak diperbolehkan mengomentari tindakan pemimpin karena pemimpin percaya bahwa dia adalah kekuatan pendorong yang bertanggung jawab atas semua masalah dalam organisasi.

Menurut Darmawati (2022) kehadiran seorang pemimpin dimaksudkan untuk memberikan pengaruh, dukungan, dan motivasi bagi anggota atau bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah studi oleh Abbas dan Yaqoob (2009:287) menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam konteks perkembangan yang mencakup pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan, partisipasi dan pendelegasian berdampak pada kinerja karyawan yang diukur dengan kemampuan untuk membuat terobosan baru, peningkatan keterampilan dan peningkatan motivasi. Rusdiana dan Dedi S. Soegoto (2017:9) melakukan penelitian lain yang menganalisis dampak kepemimpinan terhadap kinerja-karyawan bahwa gaya kepemimpinan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan uji statistik sebesar 4,61.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Risambessy, Bambang Swasto, Armanu Thoyib dan Endang Siti Astuti (2012:1163) untuk staf di RSUD Malang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai meliputi motivasi, kepuasan kerja dan pergantian staff.

Salah satu teori yang mengaitkan konsep gaya kepemimpinan dengan stres kerja dan kepuasan kerja adalah Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (dalam Furnham et al, 2009), yakni teori dua faktor mengusulkan bahwa karakteristik pekerjaan dibagi menjadi dua bagian, yaitu intrinsik faktor (motivator) yang merupakan pekerjaan itu sendiri, peluang keberhasilan, penghargaan dan promosi, sedangkan faktor ekstrinsik (*hygiene factor*) yang meliputi gaji atau upah, pengawasan atau supervisi, hubungan teman sebaya dan status kerja, meskipun kedua faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Tindakan dari kedua faktor ini menciptakan umpan balik karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan transaksional dan stres kerja sama-sama mempengaruhi kepuasan kerja, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diikuti dengan stres kerja (Ahmad et al, 2013).

Dalam sebuah studi oleh Rehman et al., (2012) sampai pada kesimpulan bahwa setiap orang memilih gaya kepemimpinan yang berbeda tergantung pada situasi saat ini. Setiap pemimpin yang memperhatikan pembinaan, penggerakan dan memimpin seluruh calon karyawan di lingkungannya memiliki model yang berbeda satu sama lain. Hal ini disebabkan adanya perbedaan gaya kepemimpinan dari masing-masing pemimpin (Priyono, 2012). Perilaku individu dan kelompok dalam merancang tim kerja yang efektif dan menunjukkan gaya kepemimpinan membuahkan hasil yaitu kepuasan kerja karyawan (Yohanas, 2007). Penelitian Dewi (2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berpengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Mangkunegara (2008:157) menunjukkan bahwa penyebab stres kerja antara lain gaya kepemimpinan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja ketat, dan lain- lain.

Kinerja Suatu Organisasi Dapat Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Dan Motivasi Pegawai

Para Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lain yang dikelolanya. Sekalipun karyawan bekerja di departemen yang sama, produktivitasnya mungkin tidak sama. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi terdiri dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan prasyarat bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2010) yang menyatakan rumusan bahwa Kinerja Manusia = Kemampuan + Motivasi. Teori tersebut akan diterapkan oleh berbagai sumber referensi yang telah dimodifikasi sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Penilaian kinerja pegawai didasarkan pada penilaian kopetensi dan kualitas pegawai yang bersangkutan melalui penilaian terhadap faktor kompetensi, kedisiplinan dan kreativitas. Kinerja mencerminkan motivasi pegawai untuk dievaluasi. Dengan demikian, tingkat prestasi kerja pegawai bergantung pada cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dari beberapa pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi dan kompetensi faktor yang membentuk efektivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

Menurut Timple (dalam Sularmi, 2018) ada enam faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan, perilaku manajemen, desain pekerjaan, penilaian kinerja, umpan balik, dan kompensasi (upah/gaji). Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi efisiensi dan efektifitas antara lain penggunaan jam kerja yang wajar, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, pelayanan yang maksimal, dan sanksi atas kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, menurut Lukas (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, supervisi, budaya organisasi, infrastruktur, keterampilan karyawan dan faktor lainnya. Kinerja suatu organisasi merupakan jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah tindakan, bukan peristiwa. Pengukuran kinerja memiliki banyak komponen dan tidak ada hasil langsung. Kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya.

Tentunya beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.

Wexley dan Yukl (dalam Liyas, 2017) mengemukakan keterbatasan terkait motivasi sebagai pembangkit semangat kerja. Motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kepada seseorang untuk bekerja, sehingga seseorang mau bekerja secara efektif dan terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Beberapa pandangan di atas mempunyai arti dari segi internal, dimana motivasi dipandang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Kedua jenis motivasi tersebut dapat mempengaruhi kehidupan perilaku manusia dan pada dasarnya intinya berorientasi pada tujuan individu. Penelitian Putra et al., (2019) menyadakan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian, pengakuan, harapan dan insentif harus terlebih dahulu meningkatkan upah atau gaji, kondisi kerja, dan penghargaan. Motivasi awalnya bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara langsung akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh / Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan melalui penilaian terhadap suatu pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kemudian menurut Edison et al (2017:210) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah balas jasa yang diterima karyawan dengan jumlah yang mereka rasa seharusnya

mereka terima. Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli di atas, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara umum atau aspek pekerjaan yang berbeda. Wexley dan Yukl (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang tentang dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan pikiran dan perasaan yang tercermin dalam tindakan seseorang ditempat kerja. Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik dan penting karena terbukti membawa manfaat yang besar baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang gagal mencapai kepuasan kerja tidak akan pernah puas secara psikologis dan pada akhirnya akan mengembangkan sikap atau perilaku negatif yang kemudian dapat menimbulkan frustrasi dalam bekerja (Arwin, et al., 2019). Dan dapat mengganggu produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja yang dapat berdampak pada kinerja suatu organisasi atau perusahaan (Vincent, et al., 2019).

Sebaliknya, karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, aktif, dan berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dan antusias dalam mencapi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Nugroho, dkk. 2019)

Menurut Novianti (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yakni yang pertama, faktor pribadi seperti tingkat pendidikan karyawan, ketidakmampuan karyawan dalam bekerja. Yang kedua, Faktor sosial yaitu hubungan dengan rekan kerja, kesempatan berinteraksi dalam setiap pertemuan atau diskusi kelompok. Yang ketiga, faktor organisasi yaitu kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh atasan kepada bawahannya, gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi kerja. Dan terakhir, faktor lingkungan yaitu ekonomi, gaji yang tidak mencukupi, kualitas hidup pekerja di tempat kerja yang masih rendah seperti gaji yang tidak sesuai permintaan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja.

Penelitian (Unud, 2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak yang lebih bear terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja disebabkan karena pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanya tentang masalah pekerjaan yang dianggap sangat penting, yang berdampak pada tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan ketika mereka menjalankan tugasnya di tempat kerja. Stres kerja yang rendah berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007:204) stres kerja karyawan berasal dari kenyataan bahwa kepuasan kerja tidak terwujud dalam pekerjaannya. Keadaan ini disebabkan

karena karyawan sangat rentan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan memicu kinerjanya dan perusahaan terus memecat karyawan yang tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi ini dimungkinkan karena manajemen selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanya tentang masalah pekerjaan yang dianggap sangat penting, yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kajian lebih lanjut mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang diteliti oleh Yanoto (2018) bahwa hipotesis menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Artinya hasil tinjauan data empiris menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yakni gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya sudah terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik memastikan karyawan lebih puas dalam bekerja di perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian lainnya yaitu (Rahmi & Aziz, 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan positif terhadap kepuasan kerja, artinya, peningkatan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berfungsi secara optimal. Penilaian kualitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang diperoleh dan diinginkan dari tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dibawah tanggung jawab individu dan kelompok.

Kepemimpinan merupakan topik bahasan klasik, namun tetap sangat menarik untuk dikaji karena sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya, kepemimpinan memikul tanggung jawab. Agar organisasi dapat mencapai tujuannya, diperlukan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, bimbingan dan arahan kepada kinerja karyawan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi

melibatkan interaksi manusia, seperti hubungan antara pemimpin dan bawahan, keduanya akan bekerja sama untuk menyelesaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas seorang pemimpin adalah merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan semua kegiatan organisasi. Salah satu tugas terpenting seorang pemimpin memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kinerjanya sedemikian rupa sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang dipimpinya.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan karyawan dikembangkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Selain itu, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika kepemimpinan karyawan baik, kepuasan kerja karyawan meningkat, sehingga karyawan lebih menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya. Demikian pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan lemah maka efisiensi kerja kepada karyawan akan menurun. Artinya motivasi kerja meningkat ketika karyawan didorong untuk menyumbangkan ide dan mengkomunikasikan tujuan perusahaan dengan baik. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika kepuasan kerja tinggi, kinerja karyawan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun karena tidak ada kepuasan kerja dikalangan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1 (2), 42-50.
- Abbas, Qaisar & Sara, Yaqoob. 2009. Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*. Volume 47, No. 2 (Winter 2009), pp.269-292.
- Afandi, M. (2017). *Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Semarang: Unissula Press.
- Ahmad, Abdul Rahman., Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman and Tan Yushuang. 2013. *The Influence of Leadership Style On Job Satisfaction Among Nurses*. *Asian Social Scines*. 9(9), pp: 172-178.
- 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).
- Badu, Samsu Q & Novianty Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Benfari, R. (2002) *Memahami Gaya Manajemen Anda Di Luar Indikator Tipe Myers-Briggs*. Buku Terento Lexington.
- Chaniago, Aspizain. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Darmawati, D. (2022). Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Budaya Organisasi yang Islami. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah*, 10(1), 39-46
- Dewi, Ni Ketut sisca. 2007. Hubungan Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Caputra Bumi Bahari Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.2, No.4, hal 67-77
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA cv.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Furnham, Adrian., Eracleous Andreas., and Chamoro Thomas. 2009. Personality, Motivation. And Job Satisfaction: Herzberg meet the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*. 24(8). pp : 705-779.
- Hermawati, R., & Sujanjar. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 1–13.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- I Wayan Arya Lantara. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Jufrizen, Maya Sari, Muhammad rfan Nasutian, Radiman Radiman, Dan Sri Fitri Wahyuni. 2019. “The Strategy Of Spiritual Leadership: The Role Of Spiritual Survival, Workplace Spirituality And Organizational Commitment At Private Universities.” *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147- 4478) 8(1):64–72.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1921-1928.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121–129.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 1(1), 291-297.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Musaddad, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku: (studi kasus di sebuah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Kabupaten Situbondo). *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1(1), 74-81.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Marsam. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Cetakan Pertama. Pasuruan:CV. Penerbit Qiara Media.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung:Rosda.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Nugroho, N., Chua, E., & Han, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Noviyanti, Y., Lubis, R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2), 96-104.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasikeluarga berencana nasional kabupaten muara enim.3(6)
- Pulakos, Elaine D. 2009. *Performance Management: A new approach for driving business results*. United Kingdom: Blackwell Publishing.
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-ruzzmedia.
- Putra, R., Nyoto, Sayono, & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*,7(3), 328–343.
- Priyono, Anke . (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Manajemen Pada Laboratorium Mawar, *Journal Of Business and Banking*. Universitas Airlangga Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 845-872.
- Rusdiana, Rudi., Soegoto, Dedi Sulisty. 2017. Pengaruh Sistem E-rekrutmen, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di pt XYZ. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*. Hal 1- 13.
- Risambessy A. Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and AppliedScientific Research*. 2 (9)
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(02), 24–31.
- Rehman, Saad-ur, Muhammad Mansoor and Rafi Ullah Bilal. 2012. The Impact of Leadership Styles on Job Statisfaction at Work Place. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, 1(2): pp:26-42.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-10. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.

- Syaibani, R. 2012. Studi Kepustakaan, (Online), (<http://repository.usu.ac.id/bitstream>, diakses 4 Oktober 2016).
- Sahabuddin, A., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar. *Journal Governance and Politics (JGP)*, 1(2), 118-126.
- Sintani, Lelo dkk. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15–30.
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Teixeira Figueredo, Richard Aparecido. 2018. "The End of Leadership." *Journal of Applied Christian Leadership* 9 (1): 108–10.
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1-20.
- Unud, E. M. (2017). Made Agastia Rahadian 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Keberhasilan dalam mengelola keuangan , pemasaran serta produknya bukanlah satu-satunya faktor penentu keberhasilan perusahaan , tetapi juga ditentu. 6(6), 2904–2932.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktek dan Research Pendidikan*. Edisi ke 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vincent, W., & Nugroho, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpina Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirawan.(2014) *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahab, Azis. (2006). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Wexley KN dan Yukl GA. 2005. *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yukl, G.(2010) *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi kelima. Jakarta: Indeks.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, 6(1).

- Yohanas Oemar. 2007. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau. *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol.,5 No.1.
- Zebua, Y. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Smart tbk padang halaban. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(2), 217-226.