EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Merek Indah

Yose Andre Sinuhaji
Institut Teknologi Sawit Indonesia
E-mail: sinuhaji.4@gmail.com

Article History:
Received: 30 April 2024
Revised: 15 Mei 2024
Accepted: 17 Mei 2024

Keywords: *Training, Leadership Style, Employees Satisfaction*

Abstract: *One of the success factors of employees satisfaction in a company is the training employees and also leadership style of their superiors. Therefore a good company must pay attention to job satisfaction of employees. The aspect that should be noted are training and leadership style that support the improvement of employees satisfaction. The purpose of this research is to determine the positive and significant influence between training and leadership style towards of employees satisfaction of PT. Merek Indah and also to know which variable is more dominant between employees training and leadership style in influencing employees satisfaction at PT. Merek Indah. The analysis methods used in this research are quantitative analysis. The data used in this research were primary data and secondary data. The population of this research is 250 peoples and the sampling is using slovin formula to get samples become 154 peoples. The variables were measured by Likert scale. Data analysis technique in this research is multiple linear regressions.The results of this research stated that simultaneously training and cleadership style are influencing of employees satisfaction at PT. Merek Indah. Partially, training is influencing of employees satisfaction and leadership style is influencing of employees satisfaction at PT. Merek Indah*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah kepuasan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan karyawan yang handal dan berdedikasi. Hal tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, secara otomatis karyawan akan meningkat dan akan merasakan adanya kepuasan kerja dengan sendirinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan. Pelatihan penting diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan tujuan perusahaan tercapai. Namun pihak manajemen perusahaan sering mengabaikan pemberian pelatihan setelah di luar masa training. Selain pelatihan yang mempengaruhi tingkat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat

dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan di perusahaan ini memiliki ambisi penjualan yang sangat besar, tetapi tidak diikuti dengan kesiapan atas produk yang akan dijual, seperti kepastian atas kedatangan produk yang akan dijual, sehingga mengakibatkan konsumen komplain kepada karyawan yang sebagai tenaga penjual.

Metode pelatihan yang digunakan oleh Hotel Merek Indah sendiri termasuk salah satu metode dari *Off the Job Training* yaitu jenis pelatihan menggunakan teknik perkuliahan. Hotel Merek Indah selalu menggunakan metode pelatihan tersebut sejak awal berdirinya hotel sampai sekarang. Metode seminar tersebut juga selalu dilaksanakan dalam perusahaan. Berbagai fasilitas pelatihan juga sengaja disediakan oleh pihak hotel yang bertujuan agar peserta pelatihan dapat mengikuti proses pelatihan dengan baik. Selain metode pelatihan, Hotel Merek Indah juga selalu menggunakan *trainer* pelatihan yang sama pula. Hotel Merek Indah belum pernah sekalipun menggunakan *trainer* profesional dari luar perusahaan sampai sekarang. *Trainer* pelatihan biasanya dilakukan oleh manajer Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Namun apabila manajer pihak SDM berhalangan untuk menjadi trainer pelatihan maka trainer akan diganti oleh *Head of Department* atau manajer dari *departemen*.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Hotel Merek Indah adalah gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini diungkapkan karena ketika ada masukan dari karyawan, hal itu tidak terlalu diperhitungkan karena keputusan akhir tetap ada di tangan manajer Hotel Merek Indah. Selain itu, manajer juga mengawasi setiap pekerjaan karyawannya dengan ketat dan memberikan tugas-tugas secara detail. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, banyak karyawan yang mengundurkan diri, kualitas kerja yang menurun. Rendahnya kualitas kerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing dengan maksimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Menurut Hamali (2018) pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang demikian cepat. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Menurut Fajar dan Heru (2013) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan. Menurut Sunyoto (2013) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang di perlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Mangkunegara (2014) komponen-komponen pelatihan dan pengembangan sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.

3. Materi pengembangan dan pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan*(trainee)* harus memenuhi persyratan yang ditentukan.

Pengertian Gaya kepemimpinan

Menurut Thoha (2017) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku den gan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Menurut Mulyadi (2015) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire*.

Menurut Effendi (2014) para peneliti telah mengidentifikasikan tiga gaya kepemimpinan yang biasanya sering digunakan dalam aktivitas manajemen sebagai berikut :

1. Gaya dengan orientasi tugas (*task-oriented*) yaitu manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya, manajer lebih memerhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*) yaitu manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan secara tertutup untuk menjamin mereka.
3. Gaya dengan oritentasi terpadu (*effectiveness oriented*) yaitu manajer di samping berorientasi pada tugas yang tinggi, juga berorientasi pada hubungan manusia yang tinggi pula yaitu perpaduan antara orientasi tugas dan orientasi karyawan.

Menurut Thoha (2017) ada empat gaya pelaksanaan kerja manajemen secara memadai lewat keseimbangan kerja yang diharuskan tercapai dan peningkatan semangat kerja orang-orang yang memuaskan yang efektif ini. Empat gaya itu antara lain :

1. .Eksekutif. Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan di antara individu dan berkeinginan menggunakan kerja tim dalam manajemen.
2. Pencinta pengembangan (*developer*). Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implicit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai seorang individu.
3. Otokratis yang baik (*benevolent autocrat*). Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidakseganan di pihak lain.
4. Biokrat. Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan peraturan tersebut dipelihara serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2013) kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup

penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Darmawan (2013) kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja,dan bentuk perilaku kerja lainnya."

Menurut Sinambela (2016) setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi *social* baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor *finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan *social*, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain :
   a. Hubungan antara *manager* dengan pegawai
   b. Faktor fisik dan kondisi kerja
   c. Hubungan sosial di antara pegawai
   d. Sugesti dari teman sekerja
   e. Emosi dan situasi kerja.

Menurut Edison, dkk (2017) kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya:

1. Kepemimpinan.

   Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan dan anggotanya.
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi.

   Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidak puasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah
3. Kebijakan Manajemen.

   Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. Kompensasi.

   Kompensasi merupakan faktor dominan, dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan.

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Penghargaan merupakan kebanggan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

6. Suasana Lingkungan.

   Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Merek Indah berada di Jalan Samanhudi No. 22. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. Teknik pengambilan sampel penelitian dengan rumus slovin. Berdasarkan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{250}{1 + (250 \times 0{,}052)}$$
$$n = \frac{250}{1{,}625}$$
$$n = 153{,}85$$
$$n = 154$$

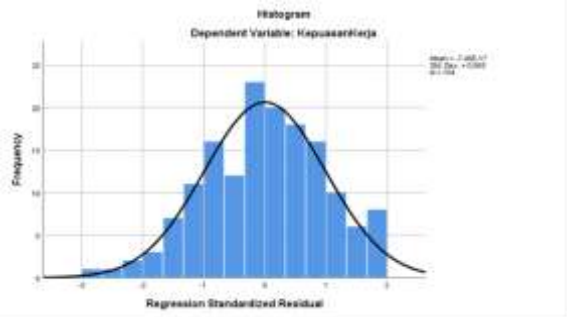
Jumlah populasi yaitu 250 responden PT. Merek Indah yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 154 responden penelitian ini dan 30 orang dilakukan pengujian validitas maupun reliabilitas. Teknik pengumpulan data digunakan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Jenis sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis linear berganda dengan melakukan pengujian hipotesis dan pegujian asumsi klasik kemudian mendeskrispsikan analisis yang diteliti. Setelah itu peneliti menyimpulkan kesimpulan dan saran atas analisis tersebut. Adapun definisi Operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Karawan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan nya memuaskan.
2. Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.
3. Kepuasan Kerja adalah salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

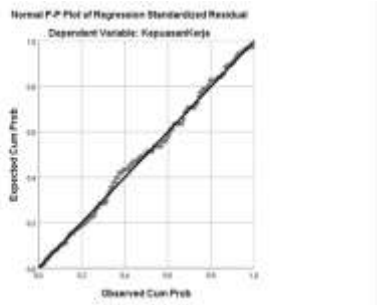
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Merek Indah menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji diatas gambar dari histogram menunjukkan garis membentuk lonceng terbalik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan *Normal P-Plot*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *Normal P-Plot*, dapat dilihat dari bahwa penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan *One Sampe Kolmogrof*

One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Symp. Sig (2-tailed)	.200

Berdasarkan dari hasil uji *one sample Kolmogrov* dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig*. (2-*tailed*) untuk variabel Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 0,200 berada diatas 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

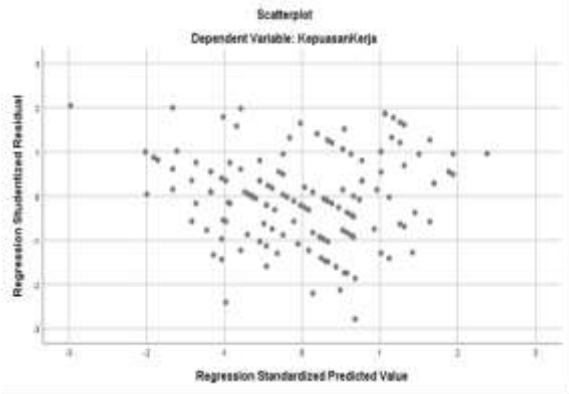
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Pelatihan	.903	1.107
	Gaya Kepemimpinan	.903	1.107

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Berdasarkan hasil Tabel di atas, menujukkan bahwa kedua variabel independen yakni Pelatihan Karyawan dan Gaya kepemimpinan memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* pada Pelatihan sebesar 0,903 dan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,903. Sedangkan pada nilai VIF pada perputaran kas dan DER adalah sebesar 1,107.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan hasil yang diperoleh, seperti tampak pada Tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar dengan baik dibawah dan diatas titik 0 paa sumbu Y maka tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Errpr	Beta		
1	(Constant)	,733	,779		,940	,349
	Pelatihan	,061	,037	,141	1,667	,098
	Gaya Kepemimpinan	-,061	,045	-,011	-.133	,895

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Tabel 4. maka disimpulkan signifikan yang diperolah variabel Pelatihan sebesar 0,098 dan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,895 berada di atas 0,05 dengan demikian dari hasil uji glejser tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Errpr	Beta		
1	(Constant)	4,083	1,300		3,141	,002
	Pelatihan	,562	,062	,539	9,135	,000
	Gaya Kepemimpinan	,440	,075	,345	5,857.	,00

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada Tabel 5. diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :
Kepuasan Kerja =4,083 + 0,562 Pelatihan + 0,440 Gaya Kepemimpinan

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pegujian Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725	,526	,519	2,19290

Berdasarkan hasil yang ditujukan pada Tabel 6. menggambarkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,519 yang artinya bahwa pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merek Indah sebesar 51,9% dan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Square**	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig**
1	Regression	804,365	2	403,182	83,636	,000
	Residual	726,129	151	4,809		
	Total	1530,494	153			

Hasil perhitungan uji simultan sebagaimana terangkum dalam Tabel 7. di atas, menunjukkan nilai statistik Fhitung (83,635)>Ftabel (3,06) dengan tingkat signifikan 0,000< 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dengan pengertian bahwa pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merek Indah .

Hasil Uji Parisal (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Statistik t

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Errpr	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,083	1,300		3,141	,002
	Pelatihan	,562	,062	,539	9,135	,000
	Gaya Kepemimpinan	,440	,075	,345	5,857.	,00

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 8. dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai thitung variabel pelatihan (X1) sebesar 9,135 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 (0,000<0,05). Hipotesis H1 diterima karena thitung(9,135) > ttabel(1,975) yang berarti bahwa variabel pelatihan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merek Indah .

2. Nilai thitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,857 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 (0,000<0,05). Hipotesis H1 diterima karena thitung(5,857) > ttabel(1,975) yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merek Indah .

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan dari pada PT.Merek Indah diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Secara simultan, pelatihan karyawan dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Merek Indah .
2. Secara parsial, pelatihan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Merek Indah .
3. Secara parsial, gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Merek Indah .

Saran yang dapat diberikan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya atasan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat lebih memahami pekerjaannya dan pentingnya pelatihan bagi karyawan yang bekerja dalam organisasi sering mengalami hambatan ketidakmahiran dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan diakibatkan kurangnya pengalaman kerja karyawan.
2. Sebaiknya gaya kepemimpinan hotel tidak bersifat otoriter karena adanya beberapa hal yang penting bagi pemimpin untuk mengetahui kelemahan dari karyawan yang bekerja dalam organisasi dan pimpinan harus bersikap demokratis lebih memperhatikan karyawan, menerima pendapat para karyawan, memberikan motivasi serta mengembangkan semangat kebersamaan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
3. Sebaiknya pimpinan memperhatikan kepuasan kerja karyawan disebabkan karyawan yang tidak puas dalam bekerja dapat menurunkan kualitas kerjanya sehingga hasil kerjanya kurang baik dan tidak memenuhi harapan atasannya. Pimpinan sebaiknya memberikan reward kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik , lebih mengerti apa yang dibutuhkan dan yang diinginkan para karyawan sehingga karyawa merasa puas dan dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR REFERENSI

Badeni. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : Kelompok Penerbit JP Books Group.

Edison, Emron; Yohny, Anwar dan Imas, Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Fajar, Siti dan Tri, Heru. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu ManajemenYKPN.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit CAPS (Center fo Academic Publishing Service).

Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen. Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia & SumberDaya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
Hantono. 2017. Konsep Analisa Laporan Keuangan dengan Pendekatan Rasio & SPSS. Yogyakarta : Deepublish (CV. Budi Utama).
Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
Kaswan. 2013. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung : Penerbit Alfabeta.
Kaswan. 2016. Pengembangan Manajemen Mempersiapkan dan Mengembangkan Calon dan Manajer yang Efektif. Bandung : Penerbit Alfabeta.
Kusuma. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016. Universitas Riau
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
Mulyadi, Deddy. 2015. Perilaku Organisasi dan kepemimpinan Pelayanan Konsep dan Aplikasi Administrasi Manajemen dan Organisasi Moden. Bandung : Penerbit Alfabeta.
Mulyadi. 2016. Pengantar Manajemen. Bogor : Penerbit In Media
Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung : Penerbit Alfabeta.
Raharjo, Joko. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja. Penerbit Platinum.
Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusai. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta.
Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit PT Caps.
Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta : Penerbit Andi.
Thoha, Miftah. 2017. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
Vonny. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 03 Tahun 2016. Universitas Sam Ratulangi, Manado
Zulfikar. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Instalasi Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana RSUD Dr. Fauziah Bireuen. JIPSA. VOL. 16. No. 25. Desember 2016. Fakultas FISIP Universitas Almuslim