

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan *Telling* dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri pada Bidang Profesi dan Pengamanan Polda Sumatera Selatan

The Relationship between Telling Leadership Style and Job Satisfaction of Police Members in the Field of Profession and Security of the South Sumatra Regional Police

Cely Febrida^{1*)}

¹Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, 30151 Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

^{*)}Penulis untuk korespondensi: 86120158@polri.go.id

Sitasi: Febrida C. 2021. The relationship between telling leadership style and job satisfaction of police members in the field of profession and security of the South Sumatra regional police. *In: Herlinda S et al. (Eds.), Prosiding Seminar Nasional Lahan Suboptimal ke-9 Tahun 2021, Palembang 20 Oktober 2021.* pp. 451-458. Palembang: Penerbit & Percetakan Universitas Sriwijaya (UNSRI).

ABSTRACT

The relationship between the leadership style of telling and job satisfaction of Police members in the field of profession and security at the South Sumatra Regional Police has not been widely studied. The study aimed to empirically find out how big the relationship is between the leadership style of telling and job satisfaction of Police members in the field of profession and security at the South Sumatra Regional Police. The research method used empirical juridical approach with the type of field research. The leadership style of telling is a leadership style where superiors carry out one-way communication, superiors formulate and define the roles of subordinates and the decisions making is entirely the responsibility of the superiors. Job satisfaction is a positive feeling felt by Police members as a result of the compatibility between the expectations and reality of work in the form of work, promotions, salaries, superiors, and co-workers. The results of this study showed that there was a very significant positive relationship between the leadership style of telling and job satisfaction of Police members in the profession and security sector of the South Sumatra Regional Police ($r = 0.3333$; $F = 9.223$; $p = 0.003$ or $p < 0.01$). A significance value of 0.003 showed the significance at the 1% test level ($p = 0.01$). So, the higher the leadership style of telling is, the lower the job satisfaction will be, and the lower the leadership style of telling is, the higher the job satisfaction will be. It is suggested that one of the most important things for a Police organization having a highly competitive ability be the handling of human resources either from the leadership style of telling or from job satisfaction.

Keywords: leadership style of telling, job satisfaction

ABSTRAK

Hubungan antara gaya kepemimpinan telling dengan kepuasan kerja anggota Polri pada bidang profesi dan pengamanan Polda Sumatera Selatan belum banyak dikaji. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui secara empiris seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan telling dengan kepuasan kerja anggota Polri pada bidang profesi dan pengamanan Polda Sumatera Selatan. Metode penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan jenis penelitian lapangan (field research). Gaya kepemimpinan telling adalah gaya kepemimpinan dimana atasan melakukan komunikasi satu arah, atasan yang

merumuskan dan menetapkan peran bawahan dan pengambilan keputusan sepenuhnya tanggung jawab atasan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan anggota Polri sebagai akibat dari kesesuaian antara harapan dan kenyataan terhadap pekerjaan berupa pekerjaan, promosi, gaji, atasan, dan rekan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan telling dengan kepuasan kerja anggota Polri pada bidang profesi dan pengamanan Polda Sumatera Selatan ($r = 0,3333$; $F = 9,223$; $p = 0,003$ atau $p < 0,01$). Nilai signifikansi sebesar 0,003 menunjukkan signifikansi pada taraf uji 1% ($p = 0,01$). Jadi, semakin tinggi gaya kepemimpinan telling maka semakin rendah kepuasan kerja sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan telling maka semakin tinggi kepuasan kerja. Adapun saran dari penelitian ini adalah bahwa salah satu hal yang terpenting agar suatu organisasi Polri yang memiliki kemampuan bersaing yang tinggi adalah penanganan sumber daya manusia baik dari gaya kepemimpinan telling ataupun dari kepuasan kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan telling, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Organisasi Polri dituntut untuk terus berbenah, agar tetap dapat memberikan kepercayaan terhadap masyarakat (Witcher, 2020). Organisasi Polri yang akan mampu bertahan dan bersaing dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat adalah organisasi Polri yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal seoptimal mungkin melalui praktek-praktek organisasional secara luwes dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan (Slamet, 2014). Salah satu hal yang terpenting agar suatu organisasi Polri yang memiliki kemampuan bersaing yang tinggi adalah penanganan sumber daya manusia yang baik. Budaya organisasi Polri yang modern, peran sumber daya manusia semakin dirasakan sangat penting, sehingga masalah kepuasan kerja menjadi fokus utama di dalam organisasi Polri (Gaussyah, 2015).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Mulyono, 2013). Kenyataan bahwa salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan (Irbayuni, 2012). Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang ingin diraih oleh karyawan (Ritawati, 2013). Setiap karyawan memiliki standar kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung dari kebutuhan masing-masing individu yang bersangkutan. Apabila faktor-faktor yang ingin diraih dalam pekerjaan sudah terpenuhi, maka kepuasan kerja akan tercapai (Susiawan & Muhid, 2015).

Kepuasan kerja adalah sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan mereka, baik itu isi dari pekerjaannya sendiri ataupun konteks atau lingkungan sekitar pekerjaan misalnya kebijakan personalia, pengawasan pimpinan dan sebagainya (Shakespeare, 2014). Selanjutnya kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam serta luar pekerjaan (Mayssara *et al.*, 2014). Menurut Herzberg Kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik dikenal dengan satisfiers atau motivator adalah faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan kerja, meliputi dua aspek antara lain pekerjaan dan promosi, dan faktor ekstrinsik yang dikenal dengan dissatisfiers atau hygiene faktor yang

merupakan sumber ketidakpuasan kerja, yang meliputi tiga aspek yaitu gaji, atasan dan rekan kerja (Ninla, 2019).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Susiawan & Muhid, 2015). Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Dewi, 2013). Fenomena yang masih sering ditemukan adalah masih adanya pemimpin yang kurang berkoordinasi dengan baik dengan para karyawannya sehingga hal ini menyebabkan pemecahan permasalahan yang ada pada karyawan ataupun perusahaan dilakukan secara kurang optimal (Hidayati, 2015). Masalah lainnya yang sering ditemukan yaitu masih ada pemimpin yang kurang tegas dalam menegakkan aturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga masih ada karyawan yang melanggar aturan yang ada dalam perusahaan. Fenomena lain yaitu masih ada karyawan yang menghasilkan performa atau kinerja yang kurang maksimal (Wahjono, 2018).

Menurut Harsey dan Blanchard gaya kepemimpinan *telling* merupakan kepemimpinan dimana pemimpin memberikan keputusan yang ada pada dirinya namun disini pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk memberikan pendapat dan keputusan akhir tetap berada ditangan pemimpin sebagai pemegang tanggung jawab penuh (Djohan, 2016). Ada pula yang mengemukakan gaya kepemimpinan *telling* adalah gaya kepemimpinan dimana atasan melakukan komunikasi satu arah, atasan yang merumuskan dan menetapkan peran bawahan serta pengambilan keputusan sepenuhnya tanggung jawab atasan (Tentama, 2015). Adapun ciri – ciri gaya kepemimpinan *telling*, yaitu : komunikasi satu arah dari atas ke bawah, memberitahu tentang apa, bagaimana, kapan, dimana tugas bawahan dilakukan, menetapkan peranan bagi bawahan dan pengambilan keputusan adalah tanggung jawab atasan. Seorang pemimpin memerlukan kepercayaan dan respek dari bawahannya agar kerja kelompoknya menjadi efektif (Aprilia *et al.*, 2021). Tujuan kelompok tercapai jika setiap bawahan puas dengan gaya kepemimpinan dari atasannya begitu pula sebaliknya jika bawahan tidak puas dengan gaya kepemimpinan dari atasannya maka moral kelompok akan kurang, seperti kehilangan semangat kerja, tidak tertarik memberikan saran atau ide, kurang respon terhadap permintaan atau perintah dari pimpinan, standar mutu atau kualitas kerja bisa menurun dan kerja asal-asalan (Tania, 2017). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara empiris seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan *telling* dengan kepuasan kerja anggota Polri pada bidang profesi dan pengamanan Polda Sumatera Selatan.

BAHAN DAN METODE

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Suliyanto, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Rahawarin & Arikunto, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polri pada bidang Profesi dan Pengamanan Polda Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel penelitian dengan teknik *Purposive sampling* yaitu, penentuan sampel dari populasi berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya (Villela, 2013). Karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Polri pada bidang Profesi dan Pengamanan Polda Sumatera Selatan berjumlah 93 orang. Adapun karakteristik populasi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Semua anggota Polri pada Bidang Propam Polda Sumsel.
2. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan.
3. Usia mulai dari 23 tahun sampai dengan 51 tahun.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung kepada obyek yang diteliti dan dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan pengukuran skala likert, yaitu dengan besar nilai dari 1 sampai 4 untuk butir *Unfavorable*, dengan perincian : Sangat Setuju (SS) nilai = 1, Setuju (S) nilai = 2, Tidak Setuju (TS) nilai = 3, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 4. Untuk butir *favorable* besar nilainya bergerak dari 4 sampai 1, dengan perincian : Sangat Setuju (SS) nilai = 4, Setuju (S) nilai = 3, Tidak Setuju (TS) nilai = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 1.

HASIL

Analisis Data

Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur hubungan antara gaya kepemimpinan *telling* dengan kepuasan kerja anggota Polri pada bidang Profesi dan Pengamanan Polda Sumatera Selatan, serta untuk mengetahui sumbangan variabel gaya kepemimpinan *telling* terhadap kepuasan kerja anggota Polri pada bidang Profesi dan Pengamanan Polda Sumatera Selatan. Semua analisis akan menggunakan Program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17,0 dengan uji asumsi normalitas dan uji asumsi linieritas.

1. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai data penelitian secara singkat dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian yang berisikan fungsi-fungsi statistik dasar. Secara lengkap, tiap-tiap variabel untuk skala gaya kepemimpinan *telling* (X) dan kepuasan kerja (Y) dirangkum dalam Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi data penelitian

Variabel	Skor yang Diperoleh (Empirik)				Skor yang Dimungkinkan (Hipotetik)			
	X Min	X Max	Mean	SD	X Min	X Max	Mean	SD
X	61	206	96.97	26.711	61	244	152.5	30.5
Y	90	180	150.89	23.247	60	240	150	30

Keterangan: X = gaya kepemimpinan *telling*; Y = kepuasan kerja

Untuk mengetahui bahwa skala kepuasan kerja dan skala gaya kepemimpinan *telling* termasuk tinggi atau rendah dengan membuat kategori masing-masing variabel berdasarkan deskripsi data penelitian di atas. Arikunto (2016) mengatakan penggolongan subjek dibagi menjadi dua kategori, yaitu rendah dan tinggi, sehingga didapat kategori sebagai berikut. Skor yang berada $X < M$ sebagai kategori rendah (-), dan skor yang berada pada $X > M$ sebagai kategori tinggi (+). Ringkasan kategori masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

a) Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kelompok subjek dikategorikan mempunyai kepuasan kerja rendah jika $X < M$, dan tinggi jika skor $X > M$. Secara sederhana, pengelompokkan subjek penelitian berdasarkan kategorisasi tabel frekuensi untuk skala kepuasan kerja. Adapun dari 76 anggota Polri pada bidang propam yang dijadikan subjek penelitian, ada 41 anggota Polri (53.9%) yang memiliki kepuasan kerja rendah, dan sebanyak 37 anggota Polri (46.1%) yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki kepuasan kerja yang rendah (Tabel 2).

Tabel 2. Kategorisasi subjek penelitian berdasarkan tabel frekuensi skala kepuasan kerja

Skor	Kategorisasi	N	%
X < 152	Rendah	41	53.9
X > 152	Tinggi	35	46.1
Total		76	100

b) Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan *Telling*

Kelompok subjek dikategorikan mempunyai kepercayaan diri rendah jika skor yang berada $X < M$, dan skor yang berada pada $X > M$ sebagai kategori tinggi (+). Ringkasan kategori masing-masing variabel. Jumlah anggota Polri yang dijadikan subjek penelitian yaitu 76, ada 37 anggota Polri (48.7%) yang menilai gaya kepemimpinan *telling* rendah, dan 39 anggota Polri (51.3%) yang menilai gaya kepemimpinan *telling* tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian menilai gaya kepemimpinan *telling* tinggi (Tabel 3).

Tabel 3. Kategorisasi subjek penelitian berdasarkan tabel frekuensi skala gaya kepemimpinan *Telling*

Skor	Kategorisasi	N	%
X < 92	Rendah	37	48.7
X > 92	Tinggi	39	51.3
Total		76	100

2. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas hubungan. Uji normalitas dan uji linieritas hubungan ini merupakan syarat sebelum melakukan analisis regresi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* melalui program SPSS versi 17.0 *for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika $p \geq 0.05$ sebaran dikatakan normal, atau jika $p < 0.05$ maka sebaran dianggap tidak normal. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan *telling* berdistribusi normal. Sehingga analisis data dengan statistik parametrik dapat dilakukan (Tabel 4).

Tabel 4. Hasil uji normalitas

Variabel	KS-Z	p	Status
Kepuasan Kerja	0.864	0.444	Normal
Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i>	0.860	0.451	Normal

Ket: KS-Z=Uji Kolmogrov-Smirnov; p=Signifikansi

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linearitas hubungan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki hubungan yang linier. Melalui uji linearitas dapat pula diketahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dikatakan linier jika tidak diketemukan penyimpangan yang berarti. Uji linieritas dilakukan dengan teknik analisis *curve fit*. Kaidah uji yang digunakan adalah jika $p \leq 0.05$ maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier, atau jika $p > 0.05$ maka hubungannya tidak linier. Uji linieritas hubungan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 *for Windows*. Hasil uji linieritas hubungan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah linier. Sehingga, analisis data dengan statistik parametrik dapat dilakukan (Tabel 5).

Editor: Siti Herlinda et. al.

ISBN: 978-623-399-012-7

Penerbit: Penerbit & Percetakan Universitas Sriwijaya (UNSRI)

Tabel 5. Hasil uji linieritas

Korelasi	F	p	Keterangan
X dan Y	9.223	0.003	Linier

3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji regresi sederhana dilakukan pada variabel kepuasan kerja (Y) dan gaya kepemimpinan *telling* (X). Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan *telling* adalah $r = 0.333$ dengan $F = 9.223$ dan $p = 0.003$ dimana $p < 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan gaya kepemimpinan *telling* anggota Polri pada bidang profesi dan pengamanan Polda Sumatera Selatan. Selanjutnya, besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan *telling* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 11.1 % ($R^2 = 0.111$). Hal ini berarti bahwa ada 88.9 % variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak diteliti (Tabel 6).

Tabel 6. Hasil uji regresi sederhana (*Simple Regression*)

Variabel	r	R ²	F	p	Keterangan
Y*X	0.333	0.111	9.223	0.003	Sangat Signifikan

Keterangan : R= Koefisien Korelasi, R²= Koefisien Determinan, F= Nilai Fishers, p= Signifikansi

PEMBAHASAN

Setelah melalui analisis pengolahan data diperoleh hasil yang mendukung hipotesis tersebut. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis tersebut terbukti melalui nilai koefisien korelasi yang diperoleh ($r = 0.333$ dengan nilai $p = 0,003$ atau $p < 0,01$). Nilai signifikansi sebesar 0,003 menunjukkan signifikansi pada taraf uji 1% ($p = 0,01$). Hal ini berarti bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan *telling* dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan *telling* maka semakin rendah kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan *telling* maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja anggota Polri pada bidang Propam Polda Sumatera Selatan tergolong rendah (53.9%) sebanyak 41 anggota Polri, dan tinggi (46.1%) sebanyak 35 anggota Polri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa anggota Polri pada bidang Propam Polda Sumatera Selatan tersebut umumnya memiliki kepuasan kerja yang rendah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan *telling* dengan kepuasan kerja anggota Polri pada bidang profesi dan pengamanan Polda Sumatera Selatan ($r = 0,3333$; $F = 9.223$; $p = 0,003$ atau $p < 0,01$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan *telling* maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan *telling* maka semakin tinggi kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya dengan memberikan kesehatan dan kesempatan kepada

Editor: Siti Herlinda et. al.

ISBN: 978-623-399-012-7

Penerbit: Penerbit & Percetakan Universitas Sriwijaya (UNSRI)

penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Kepada suami, anak-anak, kedua orang tua dan seluruh keluarga besar yang senantiasa tidak pernah bosan memberikan dukungan moril kepada penulis, serta semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini. Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia E, Nur'azzana F, Prathama A. 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Walikota Surabaya Periode 2010-2021 Style Leadership Analysis of Surabaya Mayor on Period 2010-2021. 1(2020): 39–48.
- Dewi KS. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. Kpm. *Jurnal Manajemen*. 7(2): 1–1. DOI: 10.24843/MATRIK:JMBK.
- Djohan AJ. 2016. *5 Pilar kepemimpinan di abad 21*.
- Gaussyah. 2015. *Mewujudkan POLRI yang profesional melalui penguatan tata kelola : Indeks tata kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Hidayati S. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*. 26(1): 1–9.
- Irbayuni S. 2012. Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya. *Neo-Bis*. 6(1): 76–87.
- Mayssara A, Abo Hassanin, Supervised A. 2014. Pengertian kepuasan Kerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, pp. 12–40.
- Mulyono G. 2013. Universitas kristen Petra', *Perancangan Interior Pusat Mitigasi di Jogja*, 27: 6–23.
- Ninla EF. 2019. Pengaruh Dua Faktor Motivator Dan Higiene (Herzberg) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. pp. 1–2.
- Rahawarin C, Arikunto S. 2015. Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 3(2): 173–188. DOI: 10.21831/amp.v3i2.6334.
- Ritawati A. 2013. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya', *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 9(1). DOI: 10.30996/die.v9i1.206.
- Shakespeare W. 2014. pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Stikes Husada Borneo Banjarbaru. *Paper Knowledge Toward a Media History of Documents*. (2012):. 6–46.
- Slamet P. 2014. UNIVERSITY GOVERNANCE O l e h :
- Suliyanto. 2017. Pelatihan Metode Pelatihan Kuantitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling*. 5(2): 223–232.
- Susiawan S, Muhid A. 2015. Kepemimpinan Transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(03):. 304–313. DOI: 10.30996/persona.v4i03.725.
- Tania Y. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora*. 5(1): 1–8.
- Tentama F. 2015. Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*. 14(1). DOI: 10.14710/jpu.14.1.1-8.
- Villela LMA. 2013. Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

53(9): 1689–1699.

Wahjono SI. 2018. Model Kepemimpinan Situasional Pada Perusahaan Keluarga (Kasus UKM di Sentra Industri Wedoro Sidoarjo). *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*. 3(1): 1. DOI: 10.26740/bisma.v3n1.p1-14.

Witcher BJ. 2020. Penerapan revolusi mental dalam meningkatkan kinerja anggota polres hulu sungai Selatan.