

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KOTA MAKASSAR

### THE ROLE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE REGIONAL GENERAL HOSPITAL (RSUD) OF MAKASSAR CITY

Muh Aryadi Septyawan<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Chalid Imran Musa<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

\*Corresponding Email: [aryadimuh0@gmail.com](mailto:aryadimuh0@gmail.com)

#### Abstrak

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar. Variabel Penelitian ini terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, industri kesehatan, manajemen sumber daya manusia

#### Abstract

*The aim of this study is to determine the effect of leadership style on job satisfaction of employees of the Makassar City Regional General Hospital. This research variable consists of Leadership Style and Job Satisfaction. This type of research is quantitative associative in nature. The population in this study amounted to 115 employees of the Makassar City Regional General Hospital. The sampling technique used was the Slovin formula with a sample size of 89 respondents. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to employees. Data analysis techniques using simple regression with the help of SPSS software version 25. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect partially on the job satisfaction of employees of the Makassar City Regional General Hospital.*

**Keywords:** leadership style, job satisfaction, healthcare industry, human resource management

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat bergantung pada perilaku dan peran seorang pemimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan profitabilitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Pratama et al., 2022). Menurut Mukhtar (2020), teori gaya kepemimpinan hingga saat ini lebih berorientasi pada bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya agar ke depannya mereka mau melakukan berbagai tindakan bersama yang ditentukan oleh pemimpin di masa depan tanpa merasa tertekan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting karena perusahaan membutuhkan nakhoda atau penggerak untuk mencapai tujuan organisasi (Haeruddin, 2017).

Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Akbar et al. 2024). Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga yang diperoleh pegawai tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan (Kartini et al., 2024). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi berhubungan erat dengan kinerja pegawai yang nantinya akan berdampak pada tercapainya kepuasan kerja (Prasetyo, 2020).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan ungkapan seorang untuk merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Terciptanya kepuasan kerja dapat menjadi modal bagi pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menjadi titik awal munculnya masalah pada perusahaan (Mukhtar, 2020).

Ketidakpuasan kerja menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga pekerjaan dianggap sangat berat, menurunnya produktivitas, tingkat kehadiran, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Maka dari itu, aspek kepemimpinan dan kepuasan kerja harus dipahami dan diperhatikan oleh perusahaan. Pentingnya kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan pegawai menjadi fungsi utama dalam menciptakan kepuasan kerja (Pratama et al., 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar terus mengalami perkembangan dan peningkatan hingga pada tanggal 24 Juni 2010, RSUD Kota Makassar menjadi RSUD Kelas type “B”. Berdasarkan data dari website resmi RSUD Kota Makassar, pada tahun 2018 RSUD Kota Makassar mendapatkan prestasi luar biasa yakni terakreditasi paripurna atau predikat bintang lima dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) Republik Indonesia. Artinya, rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang sangat baik bagi masyarakat.

Terciptanya pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat disebabkan oleh sumber daya manusia yang kompeten. Hal ini berkaitan erat dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh RSUD Kota Makassar. RSUD Kota Makassar dipimpin oleh seorang direktur, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Wakil direktur Umum dan Keuangan, Wakil Direktur Pelayanan Medik, Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bagian Pelayanan Masyarakat, Kepala Bidang Pelayanan Medik, Kepala Bidang Penunjang Pelayanan Medis dan Keperawatan, Kepala Bagian Keuangan, dan Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan. Keberhasilan RSUD Kota Makassar dalam memberikan pelayanan dan kinerja yang baik tentu saja berasal dari penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan demokratis sehingga berdampak pada kinerja pegawai sehingga para pegawai mampu memberikan pekerjaan yang maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat seberapa besar pengaruh pemimpin terhadap kepuasan kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2012), gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Hasnawati, et al. (2021) Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu

sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila gaya yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga cara yang digunakan dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2016), ada beberapa indikator yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan yang dilakukan secara sistematis dan pengambilan tindakan dengan perhitungan paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi. Memotivasi seseorang agar mau menunjukkan keahliannya untuk sebagian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Kemampuan berkomunikasi. Kemampuan dalam memberikan pesan, saran dan pikiran terhadap orang lain baik secara berhadapan langsung atau tidak.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Kemampuan selalu mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti keinginan pimpinan agar tugas yang diberikan diselesaikan dengan baik.
5. Kemampuan mengendalikan emosional merupakan salah satu yang menjadi keberhasilan hidup seseorang.

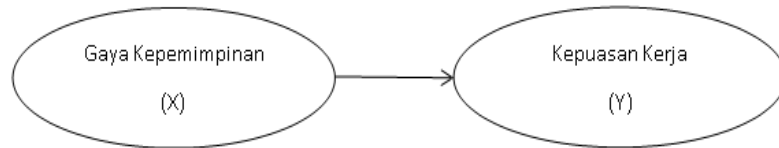
## 2.2. Kepuasan Kerja

Salah satu yang memotivasi pekerja adalah kepuasan. Dengan tercapainya kepuasan, maka produktivitas pegawai juga meningkat. Menurut Ricardianto (2014), “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting dan menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja”. Adapun menurut Weihrich dan Koontz (1994) dalam Sinambela (2016) “Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Sinambela (2016) “Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya”. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Affandi (2018), adapun indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah elemen yang memuaskan.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber: Data Diproses (2024)

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesis atau kesimpulan sementara dalam penelitian ini adalah:

- H0: Gaya kepemimpinan (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di RSUD Kota Makassar.
- H1: Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di RSUD Kota Makassar.

### 3. METODE

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016), "Penelitian kuantitatif merupakan terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk digeneralisasikan".

#### 3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu dalam penelitian ini kurang lebih sekitar 2 bulan, yaitu bulan September hingga Oktober 2023. Waktu tersebut digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini, hingga pada tahap mengolah data sampai dengan penyusunan hasil penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Makassar.

#### 3.3. Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf manajemen di RSUD Kota Makassar yang berjumlah 115 orang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini dimana jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel nya diambil secara keseluruhan. Namun, jika populasi lebih besar dari 100 orang maka dapat diambil antara 10%- 15% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan penelitian ini, dimana jumlah populasi lebih dari 100 responden, maka dalam penentuan sampel dapat menggunakan rumus Slovin (Mustafa et al., 2023), maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 orang pegawai staf manajemen di RSUD Kota Makassar yang dipilih secara acak sederhana (simple random sampling).

Teknik analisis data dalam penelitian adalah pengujian instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, selanjutnya pengujian asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana serta pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan tersebut menguraikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Kota Makassar. Berdasarkan perhitungan program SPSS Statistic 25 for windows. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.242	2.869		16.815	.000
	Gaya Kepemimpinan (X)	.164	.055	.305	2.984	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, persamaan analisis regresi linear dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 48,242 + 0,164X$$

Persamaan regresi yang dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 48,242 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X) adalah 0 maka kepuasan kerja (Y) sebesar 48,242.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,164 artinya jika nilai konstanta dan X adalah 0 maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,164, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,164 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.

#### 4.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut adalah penjelasannya:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 <sup>a</sup>	.093	.082	1.722

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan(X)

Sumber: Data Diolah (2024)

Pada Tabel 2 di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) yaitu sebesar 0,093 atau 9,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas sebesar 9,3% terhadap variabel terikat sedangkan sisanya sebesar 91,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.3. Pembahasan

Variabel Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu gaya kepemimpinan (X) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar. Maka hasil dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25. Sesuai dengan penjelasan di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,984 >$  nilai t tabel  $1,662$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Pelayanan Rumah Sakit yang diharapkan akan selalu berkembang dan selalu sigap dalam melayani masyarakat serta dapat menjadi contoh kepada layanan kesehatan lainnya. Hal ini

menuntut Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar untuk memberikan layanan yang terbaik. Untuk memberikan layanan terbaik RSUD Kota Makassar harus terlebih dahulu memperhatikan kepuasan kerja tiap pegawainya, hal ini yang akan menjadi dasar peningkatan kinerja para pegawai dan selanjutnya akan berdampak pada pelayanan rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan statistik uji t untuk gaya kepemimpinan dengan t-hitung sebesar 2,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,093. dengan kata lain,  $H_0$  diterima. Menurut Pearce & Robins (2008), gaya kepemimpinan yang berpusat pada karyawan, yang menekankan pemberdayaan dan pengembangan karyawan, memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap RSUD Kota Makassar yang nantinya hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rauf (2016) yang menemukan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Selanjutnya Tafrani (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan suatu perusahaan atau kantor pemerintahan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Kota Makassar secara positif dan signifikan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dimana hal ini digunakan untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar, maka hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengkajian di atas, saran dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut dan penerapannya di tingkat organisasi. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar diharapkan lebih memperhatikan serta meningkatkan nilai-nilai gaya kepemimpinan terhadap pegawai. Hal ini dapat membantu memotivasi pegawai untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membantu mencapai tujuan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, R., Sukarno, Z., Darmawinata, W. N. S., & Ekawaty, C. (2024). Manajemen Strategi dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Analisis Berbasis Literatur. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 25-31. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/48>.
- Haeruddin, M. (2017). Should I stay or should I go? Human Resource Information System implementation in Indonesian public organizations. *European Research Studies Journal*, 20(3A), 989-999.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Muchlis, R. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja*. Pustaka Media.
- Kartini, S., Kurniawan, A. W., Dipoadmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Soppeng. *Southeast Asia Journal*

- of Business, Accounting, and Entrepreneurship, 2(1), 53-60.  
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/44>.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43.
- Mustafa, M. Y., Akbar, A., Razak, N., Angreyani, A. D., Abadi, R. R., and Nurjannah, N. (2023). "The Rise of Skywalker: The Critical Vehemence of Customer Loyalty Inside the E-Commerce Platform". *Asian Journal of Education and Social Studies* 41 (2):57-67. <https://doi.org/10.9734/ajess/2023/v41i2893>.
- Natsir, U. D., Dipomatmodjo, T. S., Arjang, A., Hidayat, M., & Mustafa, M. Y. (2021). Eight days a week: Eustress and distress among the athletes. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 9(5), 912-920.
- Pearce, & Robinson. (2008). *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian* (E. 10 (Terjemahan) (ed.)). Salemba Empat.
- Prasetyo, B. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara.
- Pratama, A. Y., Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *Jurnal Agriftia*, Volume 2(No 1), Page 22-33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>.
- Rauf, K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera Indonesia, Tbk.
- Ricardianto, P. (2014). *Human Capital Management*. IN Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Bumi Aksara.
- Tafrani, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Perumahan dan Pemukiman Pemerintah Kabupaten Soppeng. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.