

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat)**

**Oleh : Pudji Astuty dan Dewi Zuniasih**

**Abstract**

*This study aims to determine the extent of the influence of leadership styles, career development on employee performance through job satisfaction at PT. Emsonic Indonesia Cibitung West Java.*

*The data used in this study in the form of primary data collected from respondents' answers based on questionnaires given, as many as 82 people. Data processing method uses Path Analysis method with the help of SPSS version 22.0. The statistical test used the significance test of individual parameters (t test) and simultaneous significance test (Test F).*

*The results showed that simultaneously leadership style variables, career development and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially shows that analysis 1: leadership style variables significantly affect employee performance, while analysis 2: career development variables significantly affect employee performance and on analysis 3: job satisfaction variable significantly affect employee performance.*

**Keywords:** *leadership style, career development, job satisfaction and employee performance*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter 1996 : dalam Sunarsih, 2001). Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Ketidakterhasilan pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan.

Definisi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan (Robbins, 2003). Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang

lebih masuk akal (Wijaya Supardo, 2006:4). Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-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.

Para pemimpin organisasi harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi/bawahan (Narawi, 2007). Salah satu upaya yang dilakukan adalah menciptakan kehidupan organisasi yang kondusif dimana satu diantara elemennya adalah kepuasan kerja karyawan yang berada pada organisasi tersebut (Dewi, 2005).

Caroline & Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013). Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho & Kunartinah, 2013). Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan

keseluruhan situasi kehidupannya. Tetapi, sebagian besar manajemen telah gagal untuk mengenali kebutuhan ini dan pengalaman yang diberikan tidak memungkinkan untuk mengembangkan karir karyawan, (Nzuve, 2007). Florence (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan metode perencanaan terorganisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi.

Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Pegawai di PT. Emsonic Indonesia akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir di PT. Emsonic Indonesia. Pegawai memandang faktor pengembangan karir memberikan kesempatan untuk mencapai kesuksesan dalam menjalankan pekerjaan, berarti pegawai mempersepsikan pengembangan karir secara positif. Jika pekerjaan yang dilaksanakan tidak memberikan kesempatan bagi dirinya, berarti pegawai mempersepsikan pengembangan karir secara negatif. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Pegawai harus ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia. Pegawai yang merasa puas, maka pegawai memiliki komitmen yang kuat tidak akan mau untuk meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan, sedangkan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan, tidak

bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun, dampak yang berkelanjutan ialah pada kinerja karyawan kurang maksimal yang dihasilkan untuk perusahaan. Melihat keberadaan pegawai maka pimpinan harus memperhatikan pegawai dan mampu menciptakan suasana yang mendorong kepuasan kerja pegawai.

Konon, 3 diantara 5 manusia karier mendambakan karir mereka menanjak terus dengan pesat. Penghasilan makin besar, kedudukan sosio ekonomis makin tinggi, batin merasa puas karena berhasil mewujudkan jati diri (Anoraga, 2001).

PT. Emsonic Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufacture plastik moulding yang berlokasi dikawasan MM2100 cikarang barat. PT. Emsonic Indonesia didirikan pada bulan februari 2001 yang mengkhususkan diri dalam plastic dengan produk speaker vendor LG. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang berupaya untuk mempertahankan kualitas produk dengan tenaga kerja yang unggul dan kompeten. Serta senantiasa memberdayakan seluruh pegawai agar dapat bekerja secara optimal, efektif dan efisien, adalah langkah antisipasi secara total yang diperlukan untuk menghasilkan pegawai yang handal, profesional dan kompetitif. Hal tersebut dilakukan dengan penguasaan pengetahuan (*cognitive*), penguasaan keterampilan (*psychomotoric*), Pengembangan sikap mental (*affective*), dan Pengorientasian pada pekerjaan (*transferability*).

Dampak dari hal tersebut sangat merugikan perusahaan diantaranya pengeluaran biaya akibat *turnover*, seperti biaya perekrutan, biaya produktivitas dan biaya pemberhentian. Dimana semakin tinggi tingkat *turnover*, semakin besar pula biaya untuk *turnover* karyawan yang ditanggung oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan tenang sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Kepuasan kerja di PT. Emsonic Indonesia menjadi salah satu pemicu terjadinya *turnover intention*. Karyawan di perusahaan kurang merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini sedang mereka jalani. Karena dianggap masih ada kekurangan kekurangan yang dirasakan selama mereka bekerja di perusahaan ini, sehingga memicu individual untuk keluar dari perusahaan tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Tingginya kepuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa mempunyai ikatan dengan organisasi. Sementara ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi. Oleh karenanya kepuasan bagi karyawan kemudian akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas dan komitmennya dalam bekerja.

Bagi sebuah perusahaan, seorang karyawan mempunyai arti penting karena dapat berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Jika seorang karyawan selama ini telah mampu mencapai apa yang diinginkan oleh

perusahaan, serta memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, maka sudah sepantasnya karyawan tersebut memperoleh suatu *feedback* dari perusahaan itu sendiri sebagai balas jasa dari apa yang telah mereka kerjakan. Ketika harapan dan keinginan mereka telah tercapai maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi sebaliknya jika harapan dan keinginan karyawan tidak terpenuhi dengan baik, maka kinerja karyawan akan menurun.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Henry Simamora (2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.6 Penelitian Terdahulu

### 1.3 Kepuasan Kerja

Bangun (2008:327) dalam bukunya yang menyatakan “kepuasan kerja ialah penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

### 1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007:3).

### 1.5 Pengembangan Karir

Martoyo (2007:74) mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Renaldy Massie <sup>1</sup> , Bernhard Tewel <sup>2</sup> , Greis Sendow <sup>3</sup>  Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015  Universitas Sam Ratulangi Manado 2015	Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara	Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai secara simultan.	Penelitian sebelumnya menggunakan variabel perencanaan karir dan pelatihan kerja. ( Regresi Linier Berganda)  Penelitian selanjutnya menggunakan variabel pengembangan karir dan gaya kepemimpinan ( Path Analysis)

## 1.7 Hubungan Antar Variabel

### 1. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

Dalam Enrico Maramis (2013), kepemimpinan kharismatik mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Keragaman dalam kepuasan karyawan dikaitkan dengan sejauh mana manajer senior menunjukkan etika dan integritasnya sebagai pemimpin, manajer menengah bergantung pada metode inspirasional dari pemotivasiannya dan kerjasama dengan karyawan lainnya.

### 2. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja

Simamora (2000:479) mengemukakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja secara umum berbentuk garis linier yang miring dari kiri bawah ke kanan atas. Hubungan demikian ini menunjukkan jenjang kerja yang tinggi cenderung mendapatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Dengan jenjang karier yang lebih baik, karyawan biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan pekerjaan mereka lebih memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai.

### 3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Reza Amalia (2009) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$ . Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

### 4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Green dan Scandura dalam Waridin dan Guritno (2006), mengatakan dalam

*transactional theories*, tingkat hubungan antara atasan dan bawahan didasarkan pada adanya pertukaran atau *bargaining* antara pimpinan dan bawahan. Hal ini diindikasikan bahwa kalau seorang bawahan gagal dalam motivasi kerjanya dan kepuasan kerjanya.

### 5. Hubungan Pengembangan dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Bianca, dkk. (2013) menemukan bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja karyawan secara tidak langsung juga mempengaruhi efektivitas perusahaan.

### 6. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Reza Amalia (2009) mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

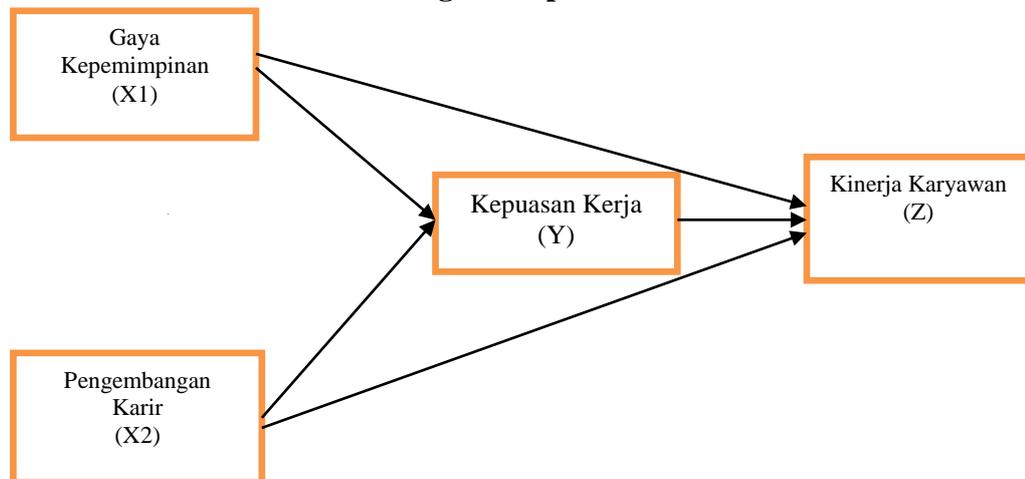
### 7. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Aries Susanty (2012) mengatakan kepuasan kerja sangat berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain.

Dengan adanya pengembangan karir yang baik akan berdampak positif pada kepuasan setiap karyawan dan hal ini juga secara otomatis mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

## 1.8 Kerangka Berpikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



## 1.9 Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja PT. Emsonic Indonesia
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja PT. Emsonic Indonesia
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Emsonic Indonesia
- H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara pengembangan karir dengan kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja PT. Emsonic Indonesia

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 1.1 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01.

#### b. Uji Reliabilitas

Saifudin Azwar (2006), untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau

0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

## 1.2 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data terdistribusi normal apabila probabilitas  $> 0,05$
- Data tidak terdistribusi normal apabila probabilitas  $< 0,05$

### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Yudiaatmaja dalam Waridin dan Masrukin (2006), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

## 1.3 Uji Hipotesis

### a. Uji F

$H_0: \beta_i = 0$  (koefisien regresi tidak signifikan)

$H_a: \beta_i \neq 0$  (koefisien regresi signifikan)

Dimana nilai F dapat dihitung sebagai berikut: Jika  $F_{hit} > F_{tab}$  dengan tingkat signifikan tertentu (misalnya 5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila  $F_{hit} < F_{tab}$  dengan tingkat signifikansi tertentu (misal 5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### b. Uji Parsial / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana

n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

### c. Koefisien Determinasi

Pengujian variabel yang signifikan kemudian ditemukan determinasinya atau nilai  $R^2$  (*R-Square*). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 1.4 Analisis Jalur

Perhitungan koefisien jalur diolah dengan menggunakan software SPSS versi 22.0. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

## 1.5 Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih. Untuk mengukur kuat lemahnya suatu hubungan antar 2 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2008) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199= sangat rendah

0,20 – 0,399= rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799= kuat

0,80 – 1,000= sangat kuat

## 4. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI DATA

### 3.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi

linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan *metode Kolmogorov-Smirnov Z* untuk menguji data masing-masing variabel dan *metode probability plots*.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria : data berdistribusi normal apabila probabilitas > 0,05 sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas < 0,05.

**Tabel 4.1**  
**Uji Normalitas Data.**

**Hypothesis Test Summary**

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Gaya Kepemimpinan is normal with mean 65,854 and standard deviation 6,12.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,690	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Pengembangan Karir is normal with mean 62,390 and standard deviation 7,67.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,651	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Kepuasan Kerja is normal with mean 62,585 and standard deviation 8,28.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,251	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Kinerja Karyawan is normal with mean 61,744 and standard deviation 8,19.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,553	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Sumber : Data yang di olah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,553, data Kepuasan Kerja 0,251, data Gaya Kepemimpinan 0,690, dan data Pengembangan Karir 0,651. Ketentuan untuk uji ini yaitu apabila signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi Normal, apabila signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Maka dari output tersebut seluruh data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05.

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Menurut Yudi atmaja (2013: 78), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Iflation Factor (VIF)*. Jika nilai  $VIF \leq 10$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai  $VIF > 10$  maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. VIF ditaksir dengan menggunakan formula  $1 / (1 - R^2)$ . Unsur  $(1 - R^2)$  disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.2**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,519	5,424		-1,755	,083		
	Gaya Kepemimpinan	,422	,091	,312	4,663	,000	,753	1,328
	Pengembangan Karir	,710	,072	,657	9,819	,000	,753	1,328

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data SPSS V. 22.0 yang di olah (2017)

Dari output diatas diketahui nilai Tolerance dari kedua variabel independen yakni variabel Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir sebesar  $0,753 > 0,1$  dan VIF sebesar  $1,328 \leq 10$ , jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah Heteroskedastisitas.

residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas penulis menggunakan Metode Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusannya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah

**Tabel 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Correlations

			Unstandardized Residual	Gaya Kepemimpinan	Pengembangan Karir
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,002	,022
		Sig. (2-tailed)	.	,988	,846
		N	82	82	82
Gaya Kepemimpinan		Correlation Coefficient	-,002	1,000	,424*
		Sig. (2-tailed)	,988	.	,000
		N	82	82	82
Pengembangan Karir		Correlation Coefficient	,022	,424*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,846	,000	.
		N	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS V. 22.0 yang di olah (2017)

Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan adalah 0,988, dan Pengembangan Karir adalah 0,846, Karena nilai signifikansi  $> 0,05$  jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

**3.2 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan

akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

**a. Uji F**

Pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.17 Pembuktian hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini dengan melihat dari hasil

pengujian dengan menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, dan apabila  $\text{sig} <$

$0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.4**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5120,305	3	1706,768	427,628	,000 <sup>b</sup>
	Residual	311,317	78	3,991		
	Total	5431,622	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji t**

Pengaruh secara parsial variable gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ .

dapat dilihat pada tabel 4.18 Untuk menguji keberartian atau signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t.

Dengan kriteria pengujian apabila nilai sig penelitian  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Sebaliknya apabila nilai sig penelitian  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial

**Tabel 4.5**  
**Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,818	2,550		-1,889	,000
	Gaya Kepemimpinan	,043	,047	,032	,916	,000
	Pengembangan Karir	,446	,050	,417	8,968	,000
	Kepuasan Kerja	,574	,052	,580	11,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS V. 22.0 yang di olah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat maka dapat dijelaskan :

- perhitungan nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,916 dengan nilai signifikansi sebesar

0,000 dan lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Perhitungan variabel pengembangan karir adalah sebesar 8,968 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Dengan demikian maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 11,054 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Dengan demikian maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Koefisien Determinasi**

Untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam presentase. Maka digunakan analisis koefisiensi determinasi atau R square. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22 di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 <sup>a</sup>	,943	,940	1,99781

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir

Sumber : Data SPSS V. 22.0 yang di olah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,971. Koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dari tabel diatas juga diketahui koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), yakni sebesar 0,943 atau 94,3%. Artinya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94,3%. Sedangkan sisanya 5,7%

dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan sebagai berikut :

H1 : Analisis gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,312 atau sebesar 31,2% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan maka kepuasan kerja akan semakin baik dan terjamin.

H2 : Analisis pengembangan karir berpengaruh langsung positif

- signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,657 atau 65,7% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin terciptanya pengembangan karir maka kepuasan kerja semakin baik dan terjamin.
- H3 : Analisis gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) terhadap variabel  $Z$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,320 atau sebesar 32,0% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan maka kinerja karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik dan terjamin.
- H4 : Analisis pengembangan karir berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel  $Z$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,417 atau 41,7% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin terciptanya pengembangan karir maka kinerja karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik dan terjamin.
- H5 : Analisis kepuasan kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel  $Y$  (Kepuasan kerja) terhadap variabel  $Z$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,580 atau 58,0% dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin kuat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil pengujian penelitian yang dilakukan oleh Zainul Arifin (2012), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H6 : Analisis besarnya pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diketahui pengaruh langsung  $X_1$  (gaya kepemimpinan) terhadap variabel  $Z$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,320, sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_1$  (gaya kepemimpinan) terhadap variabel  $Z$  (kinerja karyawan) melalui  $Y$  (kepuasan kerja) adalah perkalian antara nilai beta  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan nilai beta  $Y$  terhadap  $X$  yaitu :  $0,312 \times 0,580 = 0,180$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan sebesar 0,180, nilai ini ternyata lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,320. Artinya, gaya kepemimpinan sudah tepat diterapkan di PT. Emsonic Indonesia tetapi bila melalui kepuasan kerja pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,180 dari pada pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.
- H7 : Analisis besarnya pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diketahui pengaruh langsung  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel  $Z$  (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,417, sedangkan pengaruh

tidak langsung  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel  $Z$  (kinerja karyawan) melalui  $Y$  (kepuasan kerja) adalah perkalian antara nilai beta  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan nilai beta  $Y$  terhadap  $X$  yaitu :  $0,657 \times 0,580 = 0,381$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung pengembangan karir sebesar 0,381, nilai ini ternyata lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,417. Artinya, pengembangan karir sudah tepat diterapkan di PT. Emsonic Indonesia tetapi bila melalui kepuasan kerja pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,381 dari pada pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,417. Hal ini menunjukkan jika pengembangan karir dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

## 5. PENUTUP

### 1.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar **0,312** dengan signifikansi **0,000**.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar **0,657** dengan signifikansi **0,000**.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,320** dengan signifikansi **0,000**.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,417** dengan signifikansi **0,000**.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,580** dengan signifikansi **0,000**.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar **0,180**.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur

(Beta) variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar **0,381. 94,3 5,7**

8. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur I yakni sebesar **0,733** atau **73,3%**. Sedangkan sisanya **26,7%** dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
9. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur II yakni sebesar **0,943** atau **94,3%**. Sedangkan sisanya **5,7%** dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

## 1.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat penulis uraikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi manajemen perusahaan
  - a. Sebaiknya PT. Emsonic Indonesia dapat lebih cermat dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan serta masing-masing individu. Sebab seperti yang terjadi di PT. Emsonic Indonesia dimana karyawan selalu dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang berat serta ritme kerja yang tinggi membutuhkan peran serta pemimpin agar dapat berkomunikasi dengan baik sehingga dapat memperlancar kinerja karyawan dan perusahaan.
  - b. Sebaiknya PT. Emsonic Indonesia dapat lebih cermat dalam pengadaan pengembangan karir di perusahaan mereka. Karena dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan dapat membantu proses pencapaian tujuan perusahaan, sebab dengan adanya pengembangan karir sangat

berpengaruh besar dalam kinerja maupun kepuasan kerja karyawan.

- c. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, pimpinan perusahaan hendaknya menjalin komunikasi yang harmonis dengan karyawan, pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat.
  - d. Hendaknya sering mengadakan kegiatan yang dapat membangun kebersamaan dan kekeluargaan agar tercipta rasa saling memiliki antar sesama karyawan seperti kegiatan gathering.
2. Bagi akademisi ataupun peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lain dengan mengubah atau menambah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Gima Sugiama. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow. 2015. "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai". Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi , I Wayan Mudiarta Utama. 2016. "Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016.

- Ichwan Prastowo, S. Pd, M. Par. 2015. "Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan keyakinan diri (self effisasi) sebagai variabel pemoderasi". Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta Vol. 1 Nomor 3 Tahun 2015. (<http://begawanafif.blogspot.com/2009/02/kep-emimpinan-menurut-teori-sifat.html>)
- Ni Made Ria Satyawati, I Wayan Suartana. 2014. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan". E-Jurnal Akuntansi. (<http://shelmi.wordpress.com/2009/03/18/gaya-a-kepemimpinan/>)
- Biatna Dulbert Tampubolon. 2007. "Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001". Jurnal Standardisasi Vol. 9 No. 3 Tahun 2007. (<http://www.e-jurnal.com/2013/09/pengertian-gaya-kepemimpinan.html>)
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2006. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- John Adair, "Cara Menumbuhkan Pemimpin", Gramedia Pustaka Utama, 9792234276, 9789792234275.
- Umam, Khaerul. 2010 *Pengantar Statistik*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Edy Siswanto, 2017. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Locus Of Control, dan Komplexitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Multiintegra. Tesis Universitas Borobudur Jakarta 2017"