

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN

Nurul Chairany¹, Nadzirah Ikasari², Taufik Nur³, Noerhayati Amirullah⁴

Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia^{1,2,3}

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YAPPI⁴

Email : nurul.chairany@umi.ac.id¹, nadzirah.ikasari@umi.ac.id², taufik.nur@umi.ac.id³

ABSTRAK

Munculnya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat persaingan makin kompetitif. Persaingan ini membuat perkembangan dan dinamika bisnis makin meningkat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dengan cara peningkatan kinerja. Sehingga semua perusahaan berusaha dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing dengan meningkatkan kualitas dalam budaya dan manajemen organisasi. Perbaikan kualitas harus didukung dengan perbaikan kinerja organisasi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusianya. Penelitian ini membahas khusus tentang pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan. Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling untuk pengambilan data. Data diambil di lima perusahaan manufaktur dengan membagikan kuisioner. Pengolahan data menggunakan structural equation modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). kepemimpinan tidak berpengaruh positif, signifikan dan langsung terhadap kinerja perusahaan, 2). Kepuasan kerja meningkatkan kinerja perusahaan, 3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan, dan 4) Kepuasan kerja meningkatkan kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Perilaku Produktif Karyawan, SEM dan Kinerja Perusahaan.*

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini telah mengalami perkembangan yang pesat. . Terjadi persaingan yang kuat diantara sesama perusahaan. Munculnya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat persaingan makin kompetitif. Sehingga pelaku bisnis berlomba untuk memperbaiki kinerja perusahaan mereka. Peningkatan

kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas produk, budaya dan manajemen organisasi.

Perbaikan kualitas harus didukung dengan perbaikan kinerja organisasi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusianya. Pada kenyataannya karakter pemimpin dalam memimpin perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja

dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimism yang lebih besar, rasa percaya diri serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Yukl, 1998). Menurut Soegihartono (2012), Kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan dimediasi oleh komitmen organisasi yang memiliki pengaruh yang sangat kecil.

Selain kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja perusahaan.. Kepuasan kerja akan diperoleh melalui penilaian pekerja atau pegawai terhadap reward yang diterima, apabila pekerja/pegawai merasa pemberian penghargaan yang diterima tersebut adil maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Walaupun secara teori menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alf (2003) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industry perbankan Lebanon. Kepuasan kerja yang diteliti oleh Alf (2003) diukur dalam lima dimensi yaitu work, pay, promotion, supervision dan co-workers. Hal ini dikarenakan nilai kepuasan kerja ditentukan oleh kuisisioner yang terbatas cakupannya. Sehingga disebutkan dalam Alf (2003) bahwa untuk penelitian berikutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebaiknya menggunakan metode lain. Penelitian tersebut menggunakan ANOVA dalam pengolahan data statistiknya. Sehingga pada penelitian kali ini akan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) untuk pengolahan datanya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan kepuasan kerja

yang tinggi, diharapkan dapat meningkatkan perilaku produkti karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan secara langsung dan melalui variabel perilaku produktif karyawan.

2.METODE

Penelitian ini dilakukan di lima perusahaan manufaktur di Makassar. Lima perusahaan ini digunakan sebagai data sampel dari perusahaan manufaktur di Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer yang diambil melalui kuisisioner yang dibagikan ke karyawan perusahaan. Data sekunder didapatkan melalui jurnal, karya tulis ilmiah serta artikel yang berkaitan dengan penelitian yang secara rinci mengenai pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan, penulis melakukan wawancara dengan para manajer dan pimpinan perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Selain itu, penulis juga menyertakan pertanyaan-pertanyaan mengenai indikator kinerja perusahaan dalam kuisisioner yang dibagikan ke karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kuisisioner dalam penelitian mengacu pada pertanyaan kuisisioner pada penelitian Chairany, dan Lestari (2011), dimana responden diminta untuk memberikan gambaran nyata kondisi perusahaan terhadap kinerja

perusahaan sesuai dengan indikator-indikator kinerja perusahaan dalam penelitian ini yaitu kepuasan terhadap finansial, pengetahuan dan pembelajaran, dan pemberdayaan karyawan. Total pertanyaan sebanyak 8 pertanyaan, dimana skala penilaian menggunakan skala likert 1-5 yang dikonversi dari penilaian secara kualitatif yang dimulai dari tidak pernah hingga selalu.

2. Untuk mengetahui variabel perilaku produktif karyawan para responden diminta untuk menilai sendiri kinerja mereka atas indikator-indikator variabel Perilaku produktif karyawan dalam penelitian ini yaitu Disiplin, inovasi prestasi (Vemmylia, 2009), dan inisiatif (Robbin, 2006). Jawaban pertanyaan berupa tingkat persetujuan dari responden tentang pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner. Pertanyaan dalam kuisisioner untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 6 pertanyaan. Skala penilaian menggunakan skala likert 1-5 yang dikonversi dari penilaian secara kualitatif yang dimulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.
3. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan, para responden diminta untuk menilai tingkat persetujuan mereka mengenai pertanyaan dalam kuisisioner yang berdasarkan indikator variabel ini yakni kemampuan manajerial, pengambilan keputusan dan focus pada visi dan misi (Winasa: 2009). Jumlah pertanyaan sebanyak 7 buah dengan menggunakan skala penilaian likert 1-5 yang dikonversi dari penilaian kualitatif responden yang

dimulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

4. Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja, para responden diminta untuk menilai tingkat kepuasan mereka atas indikator-indikator kepuasan kerja mereka dalam penelitian ini yaitu reward, promotion, pay, dan lingkungan kerja (Robbins dan Judge, 2009), dan inisiatif. Jumlah pertanyaan sebanyak 8 buah dengan menggunakan skala penilaian likert 1-5 yang dikonversi dari penilaian kualitatif responden yang dimulai dari sangat tidak puas hingga sangat puas.

Berikut ini adalah tahap-tahap penelitian yang dilakukan :

1. Tahap Identifikasi Variabel / Indikator
Pada tahap ini dilakukan identifikasi variabel / indikator yang akan dijadikan tolak ukur. Indikator inilah yang akan diketahui penerapannya dan akan dijadikan dasar dalam pengolahan data.
2. Tahap Pengumpulan Data
Pada fase ini juga dilakukan pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini yakni dengan melakukan wawancara dan pembagian kuesioner.
3. Tahap Pengolahan Data
Pada tahap ini dilakukan pengolahan terhadap data yang sudah didapatkan dari wawancara dan kuisisioner. Untuk memudahkan pengolahan data dapat digunakan dengan software AMOS.
4. Tahap Analisa Hasil Pengolahan Data
Pada tahap ini dilakukan analisa terhadap hasil-hasil yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data.
5. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Saran
Pada tahap ini, dilakukan penarikan kesimpulan terhadap hasil yang diperoleh

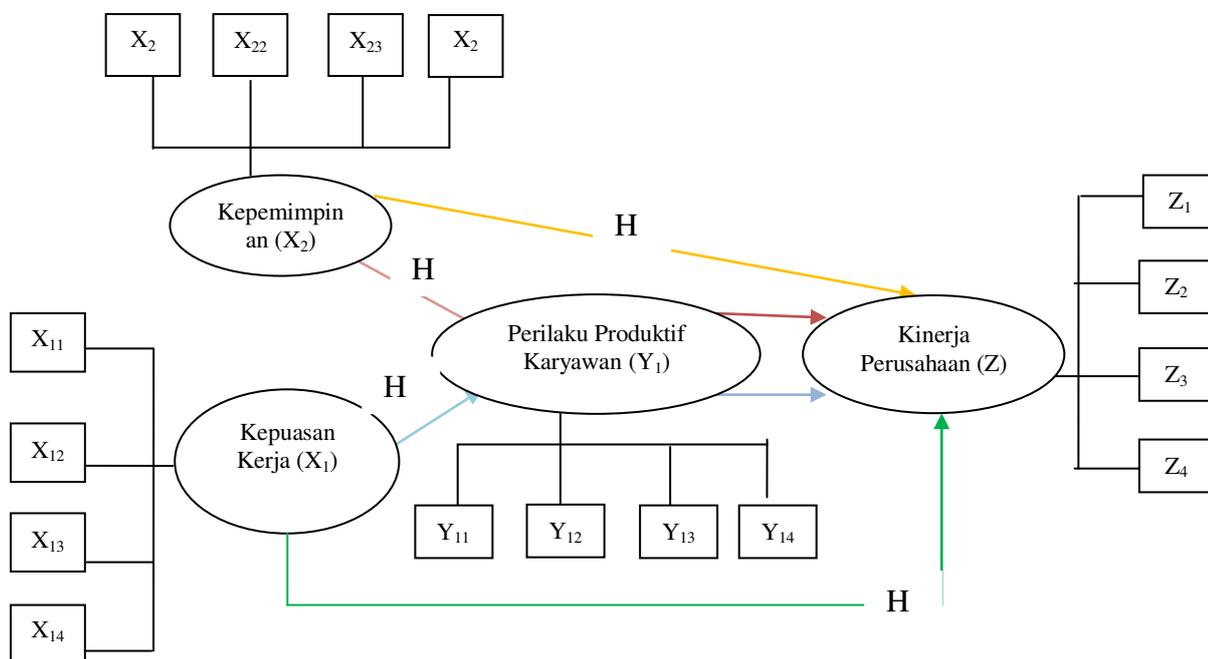
yang disesuaikan dengan tujuan dari penelitian.

$$\begin{aligned}
 X_1 &= f(X_{11}, X_{12}, X_{13}, X_{14}) \\
 X_2 &= f(X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{24}) \\
 Y_1 &= f(Y_{11}, Y_{12}, Y_{13}, Y_{14}) \\
 Z_1 &= f(X_1, Y_1, X_2, Y_1, X_1-Y_1, X_2-Y_2)
 \end{aligned}$$

Model Matematis

Penyelesaian matematis dari permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Model Gambar



Gambar 1 : Kerangka Berpikir Penelitian

Kepemimpinan dideskripsikan sebagai variabel X_2 . Definisi operasional dari kepemimpinan ini adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dimana indikator dari kepemimpinan tersebut adalah :

1. Kemampuan personal (X_{21}),
2. Kemampuan manajerial (X_{22}),
3. Pencapaian tujuan (X_{23}).
4. Kemampuan Memotivasi (X_{24})

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai variabel X_1 . Kepuasan kerja mengacu pada

sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja adalah :

1. Reward (X_{11})
2. Promotion (X_{12})
3. Pay (X_{13})
4. Lingkungan Kerja (X_{14})

Perilaku produktif karyawan dideskripsikan sebagai variabel Y_2 . Definisi perilaku produktif karyawan dalam penelitian ini adalah hubungan komunikasi yang baik diantara karyawan tanpa konflik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana

indikator perilaku produktif yang baik menurut Vemmylia (2009) adalah :

1. Disiplin (Y_{11})
2. Prestasi (Y_{12})
3. Inisiatif (Y_{13})
4. Inovasi (Y_{14})

Sedangkan kinerja perusahaan sebagai variabel independen (Z) dengan perspektif pada *Balanced Scorecard* sebagai indikatornya yakni :

1. Bisnis internal (Z_1)
2. Perspektif *customer* (Z_2)
3. *Financial* (Z_3)
4. Pertumbuhan dan pembelajaran (Z_4)

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah *moderated structural equation modeling* (SEM dengan hubungan moderasi) dimana variabel moderating yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku produktif karyawan. Menurut Ghozali (2007), cara umum yang digunakan untuk menganalisis pengaruh interaksi adalah dengan *moderated regression analysis* (MRA) yaitu spesifikasi regresi linear yang memasukkan variabel ketiga berupa perkalian antara dua variabel independen sebagai variabel moderating. Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan di Makassar melalui mediasi perilaku produktif karyawan.
2. H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan di Makassar melalui mediasi perilaku produktif karyawan.

3. H3 : Kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan di Makassar.
4. H4 : Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan di Makassar

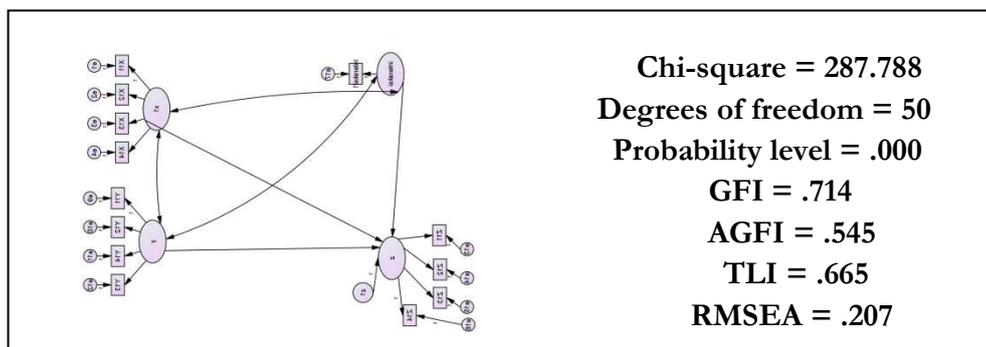
Berdasarkan hasil output AMOS 22.0, langkah selanjutnya adalah menghitung *loading factor* variabel laten interaksi. Variabel laten interaksi ditambahkan untuk mengetahui interaksi antara kepemimpinan dengan kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan serta untuk mengetahui interaksi antara kepuasan kerja dengan kinerja perusahaan melalui hubungan perilaku produktif karyawan. Untuk mengetahui interaksi antara kepuasan kerja dengan kinerja perusahaan melalui hubungan perilaku produktif karyawan sebagai variabel moderating adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \lambda_{\text{interaksi}} &= (\lambda X_{11} + \lambda X_{12} + \lambda X_{13} + \lambda X_{14}) (\lambda Y_{11} + \lambda Y_{12} + \lambda Y_{13} + \lambda Y_{14}) \\ &= (0.519 + 0.743 + 0.481 + 0.589) (0.864 + 0.679 + 0.298 + 0.32) \\ &= 2.332 \times 2.161 = 5.039 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \theta_q &= (\lambda X_{11} + \lambda X_{12} + \lambda X_{13} + \lambda X_{14})^2 \text{VAR}(X_1) + (\theta Y_{11} + \theta Y_{12} + \theta Y_{13} + \theta Y_{14})^2 \text{VAR}(Y_1) \\ &+ (\theta X_{11} + \theta X_{12} + \theta X_{13} + \theta X_{14}) + (\theta Y_{11} + \theta Y_{12} + \theta Y_{13} + \theta Y_{14}) \\ &= (0.519 + 0.743 + 0.481 + 0.589)^2 (0.117) + (0.165 + 0.501 + 0.739 + 0.736) + \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & (0.864 + 0.679 + 0.298 + \\
 & 0.32)^2 (0.485) (0.318 + 0.176 \\
 & + 0.625+0.677) + (0.318 + \\
 & 0.176 + 0.625+0.677) (0.165 \\
 & + 0.501 + 0.739 + 0.736) \\
 = & (5.438) (0.117) (2.141) + \\
 & (4.669) (0.485) (1.796) + \\
 & (1.796) (2.141) \\
 = & 1.362 + 7.127 + 3.845 = \\
 & 12.334
 \end{aligned}$$

Nilai λ interaksi tersebut kemudian dimasukkan sebagai nilai *regression weight* pada garis regresi dari indikator interak ke variabel laten, sedangkan nilai θ_q dimasukkan dalam *regression weight* pada garis *error variance*. Secara rinci, model pada penelitian ini setelah dimasukkan variabel interaksi Kepuasan kerja dengan perilaku produktif seperti terlihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2 : Moderated Structural Equation Modeling 1
 Sumber : Data Primer Diolah dengan AMOS 22.0 (2016)

Menurut Ghozali (2007), hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai t-tabel untuk pengujian model ini dengan DF 60 pada taraf signifikansi 5 % (0.05) adalah sebesar

1.671. Dengan demikian perlu ditampilkan terlebih dahulu parameter estimasi dari analisis *full model* SEM yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1: Estimasi Parameter dari Full Model Analisis 1

Parameter	Estimate	C.R
Kepuasan Kerja → Kinerja Perusahaan (H ₂)	0.119	1.772
Interaksi Kepuasan kerja dengan perilaku produktif → Kinerja Perusahaan (H ₄)	-0.078	2.098

Sumber : Data Primer Diolah dengan AMOS 22.0 (2016)

Dari hasil yang didapatkan di atas terlihat bahwa semua nilai tabel t

hitung > t-tabel dengan DF 50 pada taraf signifikansi 5 % yaitu 1.676. Hal

ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ dan H₄ yang dikembangkan dalam penelitian ini diterima dan telah terbukti dengan melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis selanjutnya akan membuktikan H₁ dan H₃, dimana untuk melakukan pengujian tersebut, harus ditambahkan variabel laten interaksi antara kepemimpinan dengan kinerja perusahaan. Dalam model penelitian ini, interaksi antara kepemimpinan dengan perilaku produktif karyawan dideskripsikan sebagai variabel interaksi 2. Untuk mengetahui interaksi antara kepemimpinan dengan perilaku produktif karyawan dengan perilaku produktif karyawan sebagai variabel moderating adalah sebagai berikut :

$$\lambda_{\text{interaksi}} = (\lambda X_{11} + \lambda X_{12} + \lambda X_{13} + \lambda X_{14}) (\lambda Y_{21} + \lambda Y_{22} + \lambda Y_{23} + \lambda Y_{24})$$

$$= (0.519 + 0.743 + 0.481 + 0.589) (0.152 + 0.335 + 0.552 + 0.463)$$

$$= (2.332) (1.502) = 3.834$$

$$\theta_q = (\lambda X_{11} + \lambda X_{12} + \lambda X_{13} + \lambda X_{14})^2 \text{VAR}(X_1) (\theta Y_{21} + \theta Y_{22} + \theta Y_{23} + \theta Y_{24}) + (\lambda Y_{21} + \lambda Y_{22} + \lambda Y_{23} + \lambda Y_{24})^2 \text{VAR}(Y_2) (\theta X_{11} + \theta X_{12} + \theta X_{13} + \theta X_{14}) + (\theta X_{11} + \theta X_{12} + \theta X_{13} + \theta X_{14})^2 \text{VAR}(X_1)$$

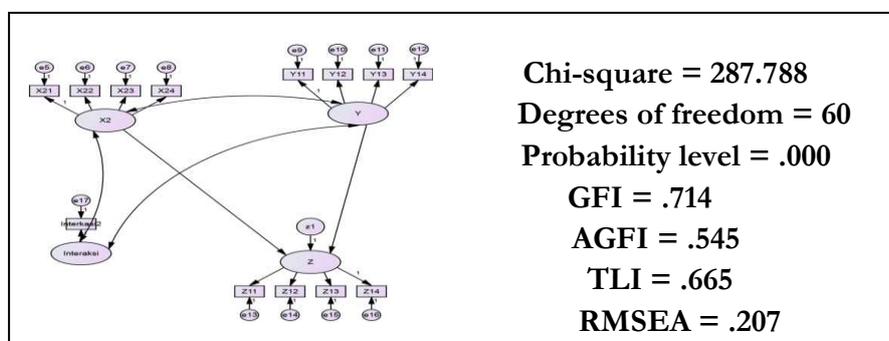
$$\theta X_{14}) (\theta Y_{21} + \theta Y_{22} + \theta Y_{23} + \theta Y_{24})$$

$$= (0.519 + 0.743 + 0.481 + 0.589)^2 (0.125) (0.708 + 0.458 + 0.531 + 0.417) + (0.152 + 0.335 + 0.552 + 0.463)^2 (0.017) (0.310 + 0.142 + 0.634 + 0.737) + (0.310 + 0.142 + 0.634 + 0.737) (0.708 + 0.458 + 0.531 + 0.417)$$

$$= (5.438) (0.125) (1.697) + (2.256) (0.017) (1.823) + (1.823) (2.114)$$

$$1.153 + 0.07 + 3.853 = 5.076$$

Nilai $\lambda_{\text{interaksi}}$ tersebut kemudian dimasukkan sebagai nilai *regression weight* pada garis regresi dari indikator interak ke variabel laten, sedangkan nilai θ_q dimasukkan dalam *regression weight* pada garis *error variance*. Secara rinci, model pada penelitian ini setelah dimasukkan variabel interaksi TQM dengan hubungan interpersonal seperti terlihat pada gambar 3 berikut :



Gambar 3: Moderated Structural Equation Modeling 2
 Sumber : Data Primer Diolah dengan AMOS 22.0 (2016)

Hipotesis dapat diterima jika memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Nilai t-tabel untuk pengujian model ini dengan DF 60 pada taraf signifikansi 5 % (0.05) adalah sebesar 1.671. Dengan

demikian perlu ditampilkan terlebih dahulu parameter estimasi dari analisis *full model* SEM yang dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel 2 : Estimasi Parameter dari Full Model Analysis 2

Parameter	Estimate	C.R
Interaksi Kepemimpinan dengan perilaku produktif karyawan → Kinerja Perusahaan (H_3)	-0.60	2.278
Kepemimpinan → Kinerja Perusahaan (H_1)	0.001	-0.371

Sumber : Data Primer Diolah dengan AMOS 16.0 (2016)

Dari hasil yang didapatkan di atas terlihat bahwa nilai H_3 tabel t hitung > t-tabel dengan DF 60 pada taraf signifikansi 5 % yaitu 1.671. Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis H_1 tidak terbukti dalam penelitian ini dan ditolak hipotesisnya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dibuktikan bahwa :

1. H_1 ditolak yaitu bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. H_2 diterima yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
3. H_3 diterima yaitu bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan.

4. H_4 diterima yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai t-hitung = 0.371 < t-tabel = 1.671.
2. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja perusahaan . Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai t-hitung = 1.772 > t-tabel = 1.676
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data

dimana nilai t-hitung = 2.27 > t-tabel = -1.684.

4. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja perusahaan melalui perilaku produktif karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data dimana nilai t-hitung = 2.098 > t-tabel = 1.676.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu agar sebaiknya membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

5.REFERENSI

- Alf, Crossman. 2003. *Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese. Journal of Managerial Psychology* Vol.18 No.4, 2003 pp. 36-376.
- Chairany, Nurul dan Lestari, Wahyuni. 2011. Pengaruh *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepemimpinan dan Perilaku Produktif Karyawan. Universitas Hasanuddin Makassar.
- .Ghozali, Imam. 2007. Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0. Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Robbin, P.S, 2006. Prinsip-prinsip Pelaku Organisasi. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbin, P.S, 2009. *Behaviour of Organization*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Soegihartono, A. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (Studi kasus PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Bisnis*, Vol 13 No 1:123-140.
- Vemmylia. 2009. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan
- Yukl, G.A 1998. *Leadership in Organization, Second Edition*. Englewood Clifs, New Jersey : Prentice-Hall Inc.