

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LION MENTARI AIRLINES

## ABSTRAK

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin, dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi, karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau pun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Penelitian dilakukan pada PT. Lion Mentari Airlines . Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode analisa regresi berganda dan menggunakan koefisien determinasi uji F dan uji T untuk melakukan pengujian hipotesis. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden karyawan PT. Lion Mentari Airlines. Dari ketiga variabel independen yang diuji secara individual, tipe kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah tipe pemimpin Otoriter ( $X_2$ ).

Kata kunci : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja karyawan

Yesa Martha Vita Simanungkalit  
Endang Setyaningsih, SE., MM

Universitas Gunadarma  
endang\_setya@staff.gunadarma.ac.id

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Selain memberikan promosi jabatan, seorang pemimpin harus memikirkan kesenangan terhadap karyawannya dengan memberikan gaji/upah yang sesuai, kemudian memberikan tunjangan setiap tahun, dan memberikan cuti. Dengan memberikan kompensasi tersebut karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target.

Dengan demikian, untuk menjadi pemimpin (leader) harus memiliki ambisi, tanggung jawab, mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan motivasi terhadap karyawan, kecerdasan, kedewasaan, keluasan hubungan sosial, dan berani dalam mengambil keputusan. Agar yang direncanakan oleh perusahaan tersebut dapat terealisasi.

## LANDASAN TEORI

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:10): "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Menurut Gary Dessler (2004:2) "manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan".

### Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2000 : 167; Silalahi, 2002 : 184; Terry, 2006 : 160; Herujito, 2004 : 179). Tipe-tipe Kepemimpinan terdiri dari tipe pribadi, non pribadi, otoriter, demokratis, paternalitas, alamiah, militerisasi, kharismatis, terbuka, konservatif, partisan, bertahan dan serba terima, menimbun, menyerang atau mengisap, pemasaran, produktif.

Tipe pemimpin pribadi mempunyai hubungan langsung dengan para pegawainya. Kepemimpinan semacam ini biasanya sangat efektif didalam usaha apa pun baik kecil maupun besar. Tipe pemimpin non-pribadi dicirikan hubungan dengan para pegawainya sama sekali kurang atau berjalan tidak langsung, karena kepemimpinan yang dilakukan melalui cara-cara yang personal seperti perintah tertulis, keputusan, pengamanan yang mengandung adanya bimbingan, rencana panji dan sumpah. Tipe pemimpin otoriter merupakan suatu bentuk

kepemimpinan yang mempunyai karakteristik negatif dan sangat egois terhadap para bawahan. Tipe pemimpin demokratis dicirikan golongan pelaksana berpartisipasi penuh dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada rasa paksaan, disamping itu turut mengembangkan pemikiran dalam menentukan dan atau memutuskan metode-metode yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan atau dengan pengertian lain.

Tipe kepemimpinan paternalitas (kebapaan) merupakan suatu tipe pemimpin yang bersifat seperti bapak yaitu sebagai pendidik, pengasuh, pembimbing, penasihat, tukang memerintah dan kurang mau menerima pendapat pengikutnya. Pemimpin alamiah terbentuk tanpa ada yang mengangkat atau dengan kata lain kepemimpinan yang terjadi secara spontan yaitu atas dukungan dari para pengikutnya. Tipe pemimpin militeristik memiliki model kepemimpinan yang kaku karena dalam mengarahkan pengikutnya selalu bergantung pada pangkat dan jabatannya, senang kepada formalitas yang berlebihan dan tidak mau dikritik, menggemari atau menyukai upacara dan penghormatan yang berlebihan.

Tipe kepemimpinan kharismatis mempunyai daya tarik yang amat besar terhadap pengikutnya, seakan-akan dalam diri pemimpin tersebut terdapat suatu kekuatan yang luar biasa sehingga dalam waktu singkat banyak pengikutnya, dan pengikutnya tersebut tidak mengerti mengapa mereka terbius untuk mengikutnya. Tipe pemimpin yang terbuka hampir sama dengan tipe kepemimpinan demokratis, namun perbedaannya terletak dalam pengambilan keputusan, dimana dalam hal ini keputusan berada di tangan pemimpin. Dalam kepemimpinan konservatif diharapkan seorang pemimpin dapat memperjuangkan hal-hal yang sudah lewat dan dapat pula

memperjuangkan hal-hal baru dan perubahan sosial. Tipe pemimpin partisan merupakan suatu corak kepemimpinan yang memihak, selalu pro dan kontra terhadap sesuatu. Pertimbangan dalam memihak demi kepentingan kelompoknya. Tipe pemimpin yang bertahan dan serba terima mempunyai kepercayaan penuh terhadap pembantu-pembantu atau penasihat-penasihatnya. Dia lebih suka menerima yang dianggap baik dari orang kepercayaannya.

Pemimpin yang serba menimbun memiliki corak kepemimpinan tertutup, kurang menerima hal-hal baru dan menganggap dirinya selalu yang benar, tidak menginginkan adanya kaderisasi takut "dilangkahi" atau digeser. Corak kepemimpinan menyerang atau mengisap berpedoman terhadap perasaannya bahwa sumber segala kebaikan berada dari luar yaitu dengan merebut dari orang lain dengan jalan kekerasan bila perlu dengan cara tipu msulihat. Tipe pemimpin pemasaran merupakan suatu corak kepemimpinan yang selalu berorientasi ke masa depan organisasi yaitu dengan selalu meningkatkan kemampuan atau dengan kata lain memperlakukan dirinya sebagai barang dagangan. Tipe pemimpin produktif merupakan suatu tipe pemimpin yang produktif dimana segala kecerdasan, kecakapan, dan kekuatannya diberikan kepada organisasi yang dipimpinya hingga menjadi kenyataan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka (Davis, 2002 : 105; Robbins, 2001 : 179). Setiawan (2012:164) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap kerjanya dan akan tampak dalam sikap positif pekerja atas segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya dan terhadap pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Variabel penelitian adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dimensi gaya kepemimpinan adalah tipe pemimpin paternalitas, tipe pemimpin otoriter, dan tipe pemimpin partisan.

1. *Tipe kepemimpinan paternalitas (kebapaan) (X<sub>1</sub>)*, suatu tipe pemimpin yang bersifat seperti bapak yaitu sebagai pendidik, pengasuh, pembimbing, penasihat, tukang memerintah dan kurang mau menerima pendapat pengikutnya.
2. *Tipe pemimpin otoriter (X<sub>2</sub>)*, suatu bentuk kepemimpinan yang mempunyai karakteristik negatif dan sangat egois terhadap para bawahan.
3. *Tipe pemimpin partisan (X<sub>3</sub>)*, suatu corak kepemimpinan yang memihak, selalu pro dan kontra terhadap sesuatu. Pertimbangan dalam memihak demi kepentingan kelompoknya.

Populasi penelitian adalah staf dan karyawan pada bagian call center berjumlah 402 orang. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga serta biaya yang besar, maka pengambilan sampel yang dilakukan terhadap sebagian dari

jumlah populasi yang ada, yaitu sebesar 50 karyawan. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan *simple random sampling*.

Kuesioner tertutup digunakan dalam mengumpulkan data. Pilihan jawaban disediakan dalam bentuk skala Likert. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu melewati uji validitas dan reliabilitas.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi berganda. Hipotesis yang diuji adalah

- H<sub>0</sub> : Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.  
 H<sub>a</sub> : Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil PT. Lion Mentari Airlines

PT Lion Mentari Airlines, beroperasi (wisata dan maskapai) sebagai Lion Air adalah swasta terbesar di . Didirikan pada tanggal 19 Oktober 1999 dengan Pemilik Rusdi Kirana. Berkantor pusat di , Indonesia. Maskapai beroperasi pada tanggal 30 juni 2000, dimana maskapai penerbangan ini menguasai sebagian besar pangsa pasar domestik. Lion Air terbang ke kota-kota di Indonesia, , , dan . Basis utama dari maskapai penerbangan ini adalah , Jakarta. Maskapai ini mengoperasikan penerbangan penumpang berjadwal dengan jaringan yang luas dari Jakarta ke 56 tujuan (per Juli 2010).

Mempunyai anak perusahaan wings air, lion bizjet, batik air, malindo airways. Perusahaan ini memiliki slogan " *We Make People Fly*".

### Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan program SPSS, maka hasil valid ditentukan dengan membandingkan nilai r dengan kolom *Corrected Item Total Correlation*. *Corrected Item Total Correlation* > r tabel maka item-item pernyataan dianggap valid.

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 50, maka besarnya df = n- 2 atau 50-2 = 48 dan alpha = 0,05 sehingga diketahui r tabel = 0,2787 (dengan melihat r tabel dengan uji dua sisi). Jika nilai r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) > r tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui ketepatan jawaban kuesioner pada periode yang berbeda. Menurut Sugiyono (2008)

Tabel 1  
Persentase jawaban pada variable kepemimpinan

Penilaian	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
Kepemimpinan paternalitas 1	4%	4%	26%	52%	14%	100%
Kepemimpinan paternalitas 2	4%	8%	14%	46%	28%	100%
Kepemimpinan paternalitas 3	6%	4%	22%	60%	8%	100%
Kepemimpinan paternalitas 4	6%	30%	42%	16%	6%	100%
Kepemimpinan paternalitas 5	6%	16%	32%	38%	8%	100%
Kepemimpinan otoriter 1	2%	30%	42%	20%	6%	100%
Kepemimpinan otoriter 2	4%	20%	30%	36%	10%	100%
Kepemimpinan otoriter 3	6%	40%	32%	16%	6%	100%
Kepemimpinan otoriter 4	2%	40%	42%	12%	4%	100%
Kepemimpinan otoriter 5	16%	26%	30%	14%	14%	100%
Kepemimpinan partisan 1	4%	8%	66%	18%	4%	100%
Kepemimpinan partisan 2	0%	12%	44%	42%	2%	100%
Kepemimpinan partisan 3	4%	30%	44%	16%	6%	100%
Kepemimpinan partisan 4	4%	10%	34%	36%	16%	100%
Kepemimpinan partisan 5	4%	8%	36%	38%	14%	100%

Tabel 2  
Deskripsi pertanyaan pada variable kepemimpinan

Dimensi	Pertanyaan
Kepemimpinan paternalitas 1	Atasan saya selalu membimbing setiap pekerjaan saya
Kepemimpinan paternalitas 2	Atasan saya menasehati saya apabila ada kesalahan
Kepemimpinan paternalitas 3	Atasan saya memberikan pembelajaran yang mendidik dengan pekerjaan saya
Kepemimpinan paternalitas 4	Atasan saya kurang menerima setiap saran yang saya berikan
Kepemimpinan paternalitas 5	Atasan saya kurang menerima setiap saran yang saya berikan
Kepemimpinan otoriter 1	Atasan saya memiliki sifat yang sulit menerima pendapat orang lain
Kepemimpinan otoriter 2	Atasan saya mempunyai hak dan kekuasaan penuh dalam pekerjaan
Kepemimpinan otoriter 3	Atasan saya sering memutuskan keputusan tanpa musyawarah dengan karyawan
Kepemimpinan otoriter 4	Atasan saya tidak pernah mendukung kreatifitas pekerjaan
Kepemimpinan otoriter 5	Atasan saya lebih mementingkan keputusannya sendiri daripada karyawan
Kepemimpinan partisan 1	Atasan saya selalu pro atau kontra terhadap sesuatu keputusan
Kepemimpinan partisan 2	Atasan saya selalu mementingkan kelompok kerja kerjanya
Kepemimpinan partisan 3	Atasan saya memiliki sifat pemimpin yang memihak
Kepemimpinan partisan 4	Atasan saya selalu ada disetiap karyawan memiliki masalah
Kepemimpinan partisan 5	Atasan saya mempercayai setiap karyawan demi kepentingan bersama

instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian statistik ini dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha*. jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

**Deskripsi Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja**

Pendapat konsumen tentang tipe kepemimpinan ditunjukkan Tabel 1. Pertanyaan yang diajukan pada tipe kepemimpinan ditunjukkan Tabel 2. Data yang sama, kepuasan kerja responden ditunjukkan Tabel 3 dan penjelasan pertanyaan yang diajukan pada responden ditunjukkan Tabel 4.

Tabel 3  
Persentase jawaban pada variable kepuasan kerja

Penilaian	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
Kepuasan kerja 1	0%	10%	28%	42%	20%	100%
Kepuasan kerja 2	4%	30%	50%	12%	4%	100%
Kepuasan kerja 3	4%	36%	44%	12%	4%	100%
Kepuasan kerja 4	10%	30%	36%	20%	4%	100%
Kepuasan kerja 5	18%	28%	30%	18%	6%	100%

Tabel 4  
Deskripsi pertanyaan pada variable kepuasan kerja

Dimensi	Pertanyaan
Kepuasan kerja 1	Pekerjaan saya cukup menarik sehingga saya tidak bosan
Kepuasan kerja 2	Dibandingkan saya, teman-teman kantor tampak antusias terhadap kerjaan mereka
Kepuasan kerja 3	Saya pikir pekerjaan saya kurang nyaman
Kepuasan kerja 4	Saya sering bosan terhadap pekerjaan
Kepuasan kerja 5	Sering kali, saya harus memaksakan diri untuk mau bekerja

**Uji Asumsi Klasik**

Salah satu syarat penggunaan regresi adalah normalitas dan independensi data, untuk itu perlu dilakukan uji asumsi klasik. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 1 atau nilai *VIF* > 10, maka terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *Tolerance* < 1 atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan tidak terdapat multikolienaritas pada dimensi tipe pemimpin.

Tabel 5  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tipe pemimpin paternalitas	.596	1.679
Tipe pemimpin otoriter	.944	1.059
Tipe pemimpin partisan	.571	1.752

Karakteristik berikutnya yang harus diperiksa adalah autokorelasi. Ada tidaknya autokorelasi dideteksi melalui tabel Durbin-Watson. Standard penggunaan table Durbin-Watson adalah angka 2,2. Jika angka DW < 2,2 berarti tidak terjadi autokorelasi. Hasil DW untuk kasus ini adalah 2,338. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data penelitian.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel tipe pemimpin paternalitas (X1), tipe pemimpin otoriter (X2), dan tipe pemimpin partisan (X3) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Data dianalisis menggunakan regresi berganda dan outputnya ditunjukkan Tabel 6.

Persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines adalah:

Konstanta sebesar 2,493 menunjukkan bahwa apabila *tipe pemimpin paternalitas*

dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien regresi *tipe pemimpin partisan* (X3), sebesar 0,161 artinya, *pemimpin partisan* meningkat satu satuan maka *Kepuasan kerja karyawan* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,161 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Dapat dilihat bahwa tipe pemimpin paternalitas mempunyai hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, tipe pemimpin otoriter, tipe partisan mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa tipe pemimpin otoriter, tipe pemimpin partisan. Hubungan negatif menunjukkan bahwa tipe pemimpin paternalitas berubah berlawanan arah dengan perubahan kepuasan kerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari tipe pemimpin paternalitas (X1), Otoriter (X2) dan Partisan (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y), maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan Uji F dengan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis yang diuji adalah:

- H<sub>0</sub> : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>a</sub> : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji Anova menunjukkan bahwa angka sig sebesar 0,123, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya dimana nilai sig 0.000 < 0.05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel pengaruh tipe pemimpin paternalitas (X1), otoriter (X2) dan partisan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen *kepuasan kerja karyawan*.

**Uji Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui apakah tipe kepemimpinan berupa paternalitas (X1),

Tabel 6.  
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.493	.508		4.908	.000		
	X1RATA	-.191	.132	-.260	-1.449	.154	.596	1.679
	X2RATA	.181	.101	.255	1.785	.081	.944	1.059
	X3RATA	.161	.186	.159	.868	.390	.571	1.752

a. Dependent Variable: YRATA

Tabel 7  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.493	.508		4.908	.000		
	X1RATA	-.191	.132	-.260	-1.449	.154	.596	1.679
	X2RATA	.181	.101	.255	1.785	.081	.944	1.059
	X3RATA	.161	.186	.159	.868	.390	.571	1.752

a. Dependent Variable: YRATA

otoriter ( $X_2$ ) dan partisan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel 7 menunjukkan signifikansi uji t.

Nilai signifikansi masing-masing tipe kepemimpinan lebih besar dari 0,05; dengan demikian dapat dinyatakan tipe kepemimpinan paternalitas, otoriter, dan partisan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan.

#### KESIMPULAN

Secara bersama-sama, ketiga tipe kepemimpinan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines. Tetapi secara parsial, tipe pemimpin paternalitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines. Tipe pemimpin otoriter dan partisan secara

parsial juga ditemukan tidak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines.

#### DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Peronalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2.*

T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2, Yogyakarta, halaman 193

Kolonel KAL Susilo Martoyo S.E. 2000. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2.*

Kolonel KAL. Susilo Martoyo S.E., Manajemen dan Sumber Daya Manusia edisi 2, halaman 115

Prof. Dr. Sondang P Siagian, M.P.A . 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan.*

Sondang P Siagian, M.P.A., Teori dan Praktek Kepemimpinan, halaman 31

Toni Setiawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas.*

Toni Setiawan. Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas, halaman 164

C Trihendradi. 2011. *Analisis mudah melakukan analisis statistik menggunakan spss 19.*

C Trihendradi. Analisis mudah melakukan analisis statistik menggunakan spss 19, Yogyakarta

