

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Borwita Citra Prima-Bukalapak Cikarang**

**Muhammad Nur Husein Zailani<sup>1</sup>, M. Amirudin<sup>2</sup>, Asep Maulana<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-Indonesia Mandiri Bandung

\*correspondence email: muhamadnurhuseinzailani12@gmail.com

**Abstrak.** Masalah yang menyangkut dari PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang yang mempunyai masalah mengenai kinerja karyawan dalam proses pendistribusian barang yang selama ini dinilai masih belum stabil dan sering terjadi komplain dari konsumen mengenai pengiriman barang baik dari sisi waktu maupun kualitas barang sehingga menimbulkan tolakan dari proses pendistribusian barang tersebut, berikut ini merupakan tabel dari proses pengiriman barang di PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan kuisioner yang di sebar. Penelitian ini menggunakan 80 sampel karyawan PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang dan menggunakan metode analisis deskriptif, perhitungan tanggapan responden, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji *t* dan uji *f* serta analisis koefisien determinasi. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Otokratik; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract.** Problems related to PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang who has problems regarding employee performance in the distribution process of goods which so far is considered to be still unstable and there are frequent complaints from consumers regarding the delivery of goods both in terms of time and quality of goods, causing a rejection of the distribution process of these goods, the following is a table of the process of shipping goods at PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang. This study aims to determine the effect of autocratic leadership style and job satisfaction on the performance of employees of PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang. The research method used in this research is descriptive method. The technique of collecting data is through primary data, namely data obtained directly by using questionnaires distributed. This study used 80 samples of employees of PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang and using descriptive analysis methods, calculating respondents' responses, and testing hypotheses using *t*-test and *f*-test and coefficient of determination analysis. and significant to the performance of employees at PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang.

**Keywords:** Autocratic Leadership Style; Job Satisfaction; Employee Performance

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam suatu perusahaan yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan output dan evaluasi. Jadi keberadaan sumber daya manusia jelas memegang peranan sangat penting pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya sehingga akan mendapat tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2008), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang lebih tinggi mungkin untuk melakukan sabotase. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan.

Selain daripada kepuasan kerja perusahaan juga harus membentuk gaya kepemimpinan yang baik agar menciptakan suasana yang harmonis di dalam perusahaan. Sejumlah ahli teori kepemimpinan menekankan gaya dari pemimpin yang efektif, yaitu berkisar pada kepemimpinan dengan gaya partisipatif, nonpartisipatif, otokratik, demokratis. Kata kunci dari gaya kepemimpinan adalah memahami kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan khusus dari setiap personel organisasi dalam situasi yang ada, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kebutuhan dan keinginan setiap personel ini adalah untuk memenuhi strategi pencapaian target dan tujuan organisasi, bukan kebutuhan dan keinginan yang bersifat pribadi, karena kebutuhan dan keinginan tersebut untuk organisasi, maka pemimpin harus memenuhinya. Pemimpin mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang yang mempunyai masalah mengenai kinerja karyawan dalam proses pendistribusian barang yang selama ini dinilai masih belum stabil dan sering terjadi komplain dari konsumen mengenai pengiriman barang baik dari sisi waktu maupun kualitas barang sehingga menimbulkan tolakan dari proses pendistribusian barang tersebut. Megawati (2015); Tomi (2018); Hendri (2021)

**Tabel 1**  
**Orderan Per triwulan PT. Borwita Citra Prima**

No	Orderan	September	Oktober	November
1	Minggu - 1	3560	3654	4568
2	Minggu - 2	4354	3788	4325
3	Minggu - 3	3986	4454	4465
4	Minggu - 4	4426	4968	4598

Sumber: data olahan

**Tabel 2**  
**Tolakan Per Triwulan PT. Borwita Citra Prima**

No	Tolakan	September	Oktober	November
1	Minggu - 1	145	121	106
2	Minggu - 2	105	118	113
3	Minggu - 3	130	95	126
4	Minggu - 4	126	115	131

Sumber: data olahan

**Tabel 3**  
**Performa Per Triwulan PT. Borwita Citra Prima**

No	Presentase	September	Oktober	November
1	Minggu - 1	0,04	0,03	0,02
2	Minggu - 2	0,02	0,03	0,03
3	Minggu - 3	0,03	0,02	0,03
4	Minggu - 4	0,03	0,02	0,03
	TOTAL	0,13	0,11	0,11

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1, 2 dan 3 dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dalam pendistribusian barang di PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang masih berada di di bawah rata-rata standart pengiriman yaitu 0.10 % tolakan dari setiap jumlah orderan yang masuk. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya jumlah kendaraan yang kurang memadai dan juga faktor dari sumber daya manusia dan juga gaya kepemimpinan dari para leader yang di nilai otokratik. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan terhadap karyawan di perusahaan tersebut, disisi lain perusahaan juga harus memiliki sikap kepemimpinan yang lebih tegas dan adil bagi setiap karyawannya dikarenakan hal ini bisa mempengaruhi mental dan motivasi kerja dari karyawan agar mampu bekerja dengan maksimal sehingga menghasilkan performa yang baik dan bisa mengurangi jumlah tolakan yang ada pada setiap orderan yang masuk di PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang. Tujuan dari Penelitian ini yaitu untuk untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima –Bukalapak Cikarang.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu Karyawan warehouse & Delivery PT. Bowita Prima Bukalapak Cikarang. Populasi pada penelitian

ini yaitu Karyawan warehouse & Delivery PT. Bowita Prima Bukalapak Cikarang sebanyak 80 orang untuk menentukan sampelnya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel sehingga sampel yang di gunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 80 sampel. Teknik Keabsahan data yang di gunakan yaitu uji deskriptif dan verifikatif dengan Uji Regresi Berganda perhitungan hipotesis yang di gunakan yaitu Uji hipotesis secara simultan dan uji secara parsial.

## Hasil

**Tabel 4**  
Rekapitulasi Skor Gaya Kepemimpinan Otokratik

No	Variabel	Indikator	Skor	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan Otokratik	Team Building	316	Tinggi
2		Supportif	316	Tinggi
3		Partisipasif	317	Tinggi
4		Penghargaan	310	Tinggi
5		Controlling	318	Tinggi
6		Problem Fixing	311	Tinggi
7		Planning	317	Tinggi
Total			2.205	
Rata - rata			315	
Kategori			Tinggi	

Sumber: data olahan

Merupakan kategori yang tinggi untuk gaya kepemimpinan otokratik Sesuai dengan data pada Tabel 4 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah Sebesar 31 indikator *Controlling*, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju jika controlling selalu dilakukan dari manajemen terhadap karyawannya. Skor terendah yaitu 311 pada indikator *problem fixing* hal ini menunjukkan karyawan belum merasa sepenuhnya bahwa manajemen mampu melakukan penyelesaian masalah yang terjadi terhadap karyawan baik masalah pekerjaan maupun masalah diluar itu. Hasil rata -rata variabel gaya kepemimpinan adalah 315, skor tersebut pada rentang 275 – 339 atau pada kriteria “Tinggi”.

**Tabel 5**  
Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel	Indikator	Skor	Kriteria
1	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	327	Tinggi
2		Upah	311	Tinggi
3		Promosi	311	Tinggi
4		Fasilitas	306	Tinggi
5		Insentif	313	Tinggi
6		Leadership	306	Tinggi
7		Transparansi	304	Tinggi
8		Kebebasan Berpendapat	321	
Total			2.499	
Rata - rata			312,375	
Kategori			Tinggi	

Sumber: data olahan

Merupakan kategori yang tinggi untuk variabel kepuasan kerja sesuai dengan Tabel 5 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel kepuasan kerja adalah 327 yang terdapat pada indikator rekan kerja, hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut karena tidak bisa dipungkiri bahwa rekan kerjalah yang setiap hari bertemu dan saling membantu dalam hal pekerjaan. selain itu skor terendah terdapat pada indikator transparansi hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum cukup puas atas transparansi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawannya baik berupa pekerjaan maupun hal lainnya. Hasil perhitungan rata-rata adalah 312,375 skor tersebut berada pada rentang 275 – 339 atau berada pada kriteria “Tinggi”

**Tabel 6**  
Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Skor	Kriteria
1	Kinerja Karyawan	Tolakan	335	Tinggi
2		Absensi	352	Sangat Tinggi
3		Penggunaan Locus	346	Sangat Tinggi
4		Inventory Maintance	356	Sangat Tinggi
5		Inbound Sevice Level	358	Sangat Tinggi
Total			1.747	
Rata - rata			349,4	
Kategori			Sangat Tinggi	

Sumber: data olahan

Merupakan kategori yang Sangat Tinggi untuk variabel kinerja karyawan sesuai dengan Tabel 6 dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel kinerja karyawan adalah 358 yang terdapat pada indikator *inbound service level* hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menjaga dan berusaha menjaga *service inbound* mereka karena hal ini dinilai penting terutama di dunia logistik. selain itu skor terendah terdapat pada indikator tolakan dengan nilai 335 . hal ini dikarenakan beberapa alasan karna pada pengiriman barang sering terdapat beberapa masalah yang terjadi di lapangan, bisa karena medan yang sulit , area yang tidak tercoverage dan beberapa alasan lain dilapangan, hal ini yang membuat karyawan sedikit kurang maksimal dalam melakukan pengiriman barang. Linda (2016); Dimas (2017); Nurul (2019)

**Tabel 7**  
Korelasi antar Variabel

		Gaya Kepemimpinan Otokratik	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya_Kepemimpinan_Otokratik	Pearson Correlation	1	.763**	.404**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.763**	1	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	80	80	80
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.404**	.354**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	80	80	80

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

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan bahwa:

1. Besar korelasi antara variabel gaya kepemimpinan otokratik terhadap kinerja karyawan adalah 0,404 termasuk kriteria dengan tingkat hubungan cukup karena nilai 0,404 berada pada nilai 0,40 – 0,599 dan signifikan pada level 0,000; karena level signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otokratik memiliki pengaruh yang cukup dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan;
2. Besar korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,354 termasuk kriteria dengan tingkat hubungan lemah karena nilai 0,354 berada pada nilai 0,20 – 0,399 dan signifikan pada level 0,001; karena level signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 8**  
Analisis Regrsi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.008	2.418		5.380	.000
Gaya_Kepemimpinan_Otokratik	.228	.115	.320	1.990	.050
Kepuasan_Kerja	.081	.118	.111	.688	.493

Sumber: data olahan

Tabel 8 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.008 + 0,228X_1 + 0,081X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta adalah 13,008 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik dan Kepuasan Kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Bukalapak Cikarang ada sebesar 13,008
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan otokratik adalah 0,228 artinya jika variabel gaya kepemimpinan otokratik (X1) meningkat 1% dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X2) dan constanta (a) adalah 0, maka gaya kepemimpinan otokratik meningkat sebesar 0,228%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin ditingkatkan tingkat gaya kepemimpinan otokratik akan menambah kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Bukalapak Cikarang.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0.081 artinya jika variabel kepuasan kerja (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan otokratik (X1) dan constanta 0; maka kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Bukalapak Cikarang meningkat sebesar 0,081%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi positif bagi kinerja karyawan. Sehingga semakin ditambahkannya aspek kepuasan kerja maka semakin meningkat terhadap kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Bukalapak Cikarang.

**Tabel 9**  
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	64.119	2	32.059	7.793	.001
Residual	316.769	77	4.114		
Total	380.887	79			

Sumber: data olahan

Tabel 9 diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 7.793 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,001. Uji yang digunakan adalah apabila pada taraf signifikansi 5% (0,05). Nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dapat dikonfirmasi.

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratik (X1)  
 $H_0 : b_1 = 0$ , Gaya Kepemimpinan Otokratik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
 $H_a : b_1 > 0$ , Gaya Kepemimpinan Otokratik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 1.990 dan signifikan pada level 0,050, karena  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis gaya kepemimpinan otokratik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)  
 $H_0 : b_2 = 0$ , Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
 $H_a : b_2 > 0$ , Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,688 dan signifikan pada level 0,493, karena  $0,493 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Woro (2014); Mutia (2017); Ong (2018)

**Tabel 10**  
Kowfisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410a	.168	.147	2.02827

Sumber: data olahan

Tabel 10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0.168 atau 16,8 % . hal ini berarti bahwa 16.8 % dari variabel kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja , sedangkan sisanya 83, 2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## Simpulan

Berdasarkan analisis mengenai hubungan gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima –

Bukalapak Cikarang. kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang. secara bersama – sama gaya kepemimpinan otokratik dan kepuasan kerja memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima – Bukalapak Cikarang.

#### Daftar Pustaka

- Dimas Satriadi . 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Tanjung Pinang. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan, Tanjung Pinang.
- Hendri Jopanda, 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Satya Negara Indonesia*. 6(1).
- Linda Maulida Marini. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Negeri Padang, Indonesia.
- Megawati Said. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri (Persero) Tbk.
- Mutia Arda. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera.
- Nurul Arrifaeni Islami. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI LIFE Bagian Telemarketing. Universitas Pelita Bangsa.
- Ong, Steven Jordan Gunadi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Sumber Teknik Semarang. Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Sunyoto, A. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Tomy Sun Siagian, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Woro Juni Diastuti. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarinah (Persero) Jakarta. Universitas Sintuwu Maroso Poso Sulsel