

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BUKOPIN CABANG S PARMAN

Isrial¹, Muhammad Iqbal²

¹Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email : isrialsajo@gmail.com

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia,
email : iqbal.ukm@gmail.com

Abstract

A few factors that cause work satisfaction increased is predicted to have leadership style and work motivation. PT. Bank Bukopin have no optimal proficiency. This research aim to see the influence of leadership style and motivation on employees' work satisfaction. It is a quatitative research using survey explanatory which it's population is 150 full time worker and contract PT. Bukopin Bank S. Praman. The sample is chosen using probability technique which is random sampling. Data is analyzed using SPSS version 22 and the metode analysis is double regression linear. Result shows that leadership style and motivation to employee work satisfaction both influence significantly to work satisfaction. Partially, variables that influence significantly positive to work satisfaction are leadership style and motivation. Leadership style is the variable that influence work satisfaction the most. It is suggested that leaders must create a harmonious cooperation, cultivate royalty so that the interaction between sosial and employee as well as employee and boss is better.

Keywords : *Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction*

Abstrak

Berbagai faktor yang menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja diprediksi adanya Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja. PT. Bank Bukopin belum memiliki kecakapan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini ini kuantitatif dengan *survey Explanatory* yang populasinya seluruh karyawan tetap dan kontrak PT. Bank Bukopin S.Parman sejumlah 150 orang, teknik pengambilan sample dengan Probality yaitu *random sampling*. Data dianalisis dengan SPSS *version 22* dan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasa Kerja. Secara parsial variabel yang berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja adalah variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling besar berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Disarankan pemimpin harus menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, agar berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan lebih baik lagi.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Pemimpin hendaknya mengetahui sifat universal manusia biasanya tidak senang diperintah. Karyawan pada dasarnya bersedia dengan senang hati jika perintah itu dilakukan dengan cara

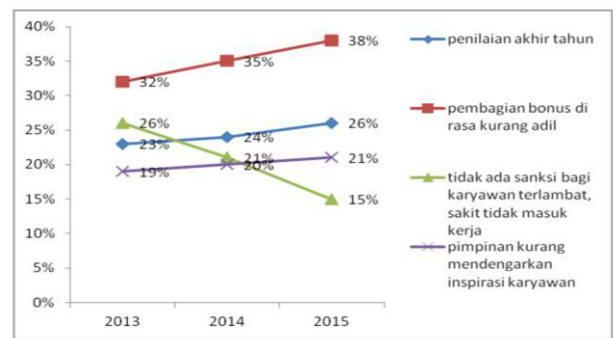
persuasive dan didasarkan atas kecakapan dan kebanggaan atas keahlian pekerjaan. Karyawan setelah menyelesaikan tugas pekerjaan tentunya menginginkan pemberitahuan atas hasil kerja mereka apa

sudah benar atau masih perlu diadakan perbaikan. Usaha peningkatan kinerja karyawan, aspek motivasi kerja menjadi pendorong seorang karyawan melaksanakan tugasnya agar mendapatkan hasil yang baik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta peran pimpinan didalam mengatur akan pekerjaan-pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sangat mendukung, suatu SDM didalam organisasi juga harus memikirkan kepuasan kerja karyawannya, dimana kepuasan kerja disini merupakan suatu perasaan yang menyenangkan, yang timbul sebagai akibat dari persepsi karyawan bahwa dengan menyelesaikan tugas atau dengan berusaha menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai penting dalam pekerjaan tersebut.

Timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja bagi para karyawan di PT. Bank Bukopin Cab. S.Parman area dua yaitu kenyamanan dalam bekerja karena pimpinan tidak adil dalam berperan antara karyawan A dan Karyawan B, dan selanjutnya fasilitas yang diberikan kepada karyawan, seperti jenjang karir, bonus tahunan, dan insentif/lembur, hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan. Disini terlihat harus ada perubahan dari sisi fasilitas yang dikeluhkan oleh karyawan agar ada perbaikan dari sisi manajemen khususnya *Human Capital*.

Pada Tahun 2013 s/d 2015 kondisi seperti ini berpengaruh terhadap tingkat kepuasan karyawan, diharapkan pemimpin memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.



Gambar 1 Data keluhan karyawan
Sumber: PT Bukopin Cabang S Parman (2015)

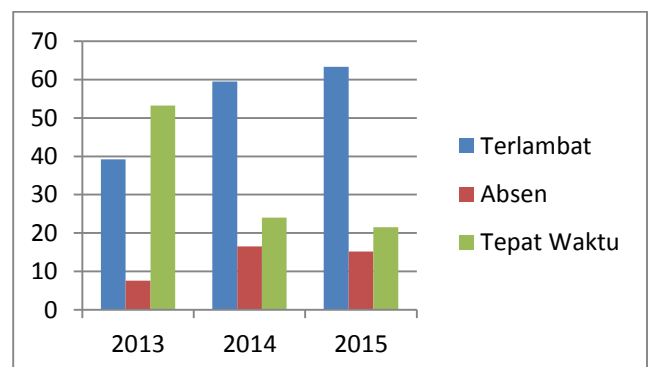
Pada Tahun 2016 menunjukkan bahwa permasalahan yang ada di PT. Bank Bukopin Cabang S.Parman, menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja karyawan yang mengindikasikan bahwa etos kerja karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Sparman ikut menurun.

Tabel 1. Hasil Pra Riset Kuesioner

No	Entitas masalah di Cab. S.Parman	Jumlah	Persentase
1	keinginan untuk memperoleh penghargaan	18	90%
2	keinginan untuk memperoleh status	15	75%
3	lingkungan kerja yang nyaman	10	50%
4	kompensansi yang memadai	8	40%

Sumber: Isrial (2016)

Pada Tahun 2013 s/d 2015 menunjukkan penurunan motivasi kerja karyawan yang mengindikasikan bahwa etos kerja karyawan PT. Bank Bukopin Cabang S.Parman ikut menurun. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah karyawan yang absen dan datang terlambat. seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Presentase Kehadiran Karyawan
Sumber: PT Bukopin Cabang S Parman (2015)

Permasalahan yang paling krusial dan menjadi Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa menurunnya kepuasan kerja karyawan yaitu salah satu rendahnya gaya kepemimpinan dan menurunnya motivasi. Hal ini mengacu pada penelitian terdahulu, yaitu *Leadership Styles* (Chun-Chieh Tseng 2013), *Motivation* (Muhammad Jamal Shah 2012), *Job Satisfaction* (Khalizani Khalid, dkk 2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan agar dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.

2. KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai & Sagala 2010:856). Menurut Sopiah (2008:170-171) menyimpulkan definisi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.
- 2) Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak puas berarti karyawan tidak puas.
- 3) Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

- 4) Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Teori yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

B. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain., dengan cara mempengaruhi orang lain seseorang harus mempunyai kekuasaan (*power*), karena dengan dimilikinya *power* atau kekuasaan seseorang dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana mestinya (Wiludjeng 2007:142). Menurut (Solihin 2009:131) kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya – baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

C. Motivasi

Motivasi adalah hubungan antara persepsi terhadap gaji dan komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi, menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat *signifikan* antara gaji dengan motivasi berprestasi, semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi persepsi terhadap gaji maka semakin tinggi motivasi berprestasinya dan juga sebaliknya. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri Brantas (2009) maupun dari luar dirinya. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi,

afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan sumber daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya. Menurut Hasibuan Malayu (2008:246) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. METODE

Adapun penelitian ini adalah mengumpulkan data primer karena langsung mendapatkan data dari responden (tanpa prantara), yaitu karyawan pada Bank Bukopin yang bekerja di Cabang S Parman.

Populasi dalam penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan Cab. Bank Bukopin S.Parman Area II Jakarta Barat yang berjumlah 150 orang karyawan . Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi penelitian akan menggunakan rumus slovin, sampel dilakukan dengan cara *Random Sampling*, teknik menentukan sampel berdasarkan acak, yaitu seluruh elemen populasi dipertimbangkan dan setiap elemen mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari perusahaan, baik itu melalui

observasi, kuesioner, dan wawancara secara langsung sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen perusahaan dan buku literatur. Kedua macam jenis data ini sangat penting dalam pengumpulan data yang akan digunakan sebagai bahan evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Bukopin Cabang S Parman.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat macam, yaitu: narasumber (informan), peristiwa atau aktivitas, tempat atau lokasi, dan dokumen atau arsip. Narasumber dalam penelitian ini digunakan dalam mengumpulkan data teknik wawancara. Pengumpulan data dilakukan pada beberapa narasumber untuk mengumpulkan informasi perusahaan yang diperlukan penelitian. Tempat atau lokasi akan dilakukan di Bank Bukopin Cabang S Parman. Dokumen atau arsip perusahaan akan digunakan pada jenis data sekunder yang digunakan sebagai dasar informasi dari penelitian seperti informasi tentang profil perusahaan.

Teknik pengumpulan data akan menggunakan tiga teknik, yaitu: metode riset lapangan, metode studi kepustakaan, pengukuran variabel. Metode riset lapangan dilakukan melalui survey dengan cara memberikan kuisisioner/angket dengan seperangkat pertanyaan secara tertulis kepada responden. Metode studi kepustakaan memperoleh data sekunder baik data internal maupun eksternal, data ini akan digunakan sebagai acuan terhadap data primer. Data didapatkan melalui studi pustaka yang relevan dari buku-buku, jurnal-jurnal, kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan organisasi lainnya atau artikel lainnya. Pengukuran variabel menggunakan instrumen kuisisioner untuk mengumpulkan data.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif, yaitu dengan menganalisis data yang telah

dikumpulkan dan diolah secara statistik, setelah diolah maka akan coba dijelaskan solusi berdasarkan hasil analisis. Pengujian data penelitian kuesioner akan dilakukan menggunakan alat SPSS. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan cara:

- 1) Uji Instrumen Data, kualitas data yang digunakan sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Instrumen tersebut dapat dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reabilitasnya
- 2) Penyebaran Kuesioner, akan dilakukan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menganalisis data secara statistik.
- 3) Uji Validitas, dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika nilai signifikansi (sig. (2-tailed)) lebih kecil dari 0,05 maka kuisisioner yang digunakan valid.
- 4) Uji Realibilitas, adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, yaitu:
 - a) Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
 - b) Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.
- 5) Uji Asumsi Klasik, metode analisis regresi linier berganda untuk pengolahan data.
- 6) Analisis Regresi Linier Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.
- 7) Analisis Koefisien Determinasi yang terdiri dari, Uji t, Uji F
- 8) Analisis Korelasi Antar Dimensi, digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen secara linier. Data yang digunakan berskala interval atau rasio.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang akan dianalisis sebagai berikut:

A. Uji Realibilitas

Uji realibilitas diperlukan untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner. Untuk itu, dilakukan uji realibilitas pada instrumen penelitian dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha*.

Tabel 2. Uji Reabilitas

No	Item Pertanyaan	Cronbach alpha	Cronbach alpha	Item	Keterangan
	Gaya				
1	Kepemimpinan	0,938	0,6	7	Reliable
2	Motivasi	0,882	0,6	9	Reliable
4	Kepuasan Kerja	0,975	0,6	16	Reliable

Sumber : Isrial (2016)

B. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur *valid* atau tidaknya data yang diuji. Uji korelasi yang digunakan dengan menggunakan "*Pearson Correlation*". Adapun dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan level of significant (5%) adalah Gaya Kepemimpinan,

Motivasi dan Kepuasan Kerja. Variabel ketiga tersebut menunjukkan bahwa seluruh item yang ada pada variabel tersebut adalah valid, karena nilai Sig dari masing-masing item adalah lebih kecil dari 0,05.

C. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model

regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Asumsi klasik pertama yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah linieritas, normalitas, non multikolinieritas, non heteroskedastisitas, dan non autokorelasi.

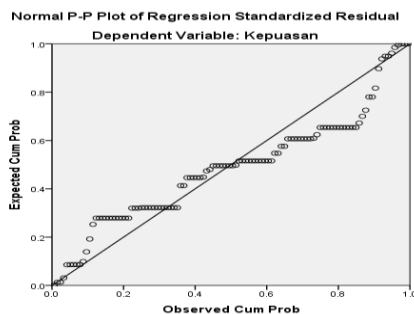
D. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

E. Analisa Grafik

Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Normal P-P Plot

F. Kolmogorov Smirnov

Tabel 3. Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal	Mean	0
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,15841163
Most Extreme Differences	Absolute	0,207
	Positive	0,207
	Negative	-0,146
Kolmogorov-Smirnov Z		2,175
Asymp. Sig. (2-tailed)		0

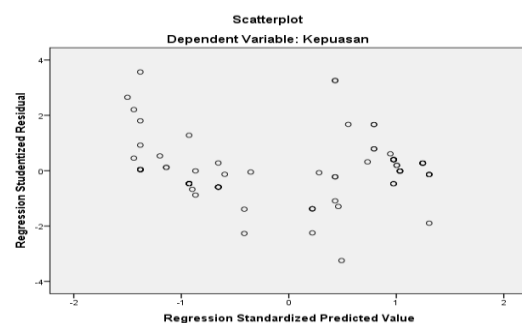
Sumber: Isrial (2016)

Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 2,175 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

G. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastis.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastis.



Gambar 4. Scatter Plot

H. Multikolinieritas

Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai VIF < 10 , maka model regresi bebas dari multikolinieritas. nilai VIF variabel bebas di atas adalah di bawah angka 10 yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) = 6,572, Motivasi (X_2) = 6,572.

Tabel 4. Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya		
1 Kepemimpinan(X1)	0,152	6,572
Motivasi (X2)	0,152	6,572

Sumber : Isrial (2016)

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), terhadap variabel terikat Kepuasan (Y) yang bekerja di Bank Bukopin Cab. S.Parman. Persamaan garis regresi berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 2,102 + 1,908 X_1 + 0,236 X_2 \quad (1)$$

Tabel 6. Matrik Korelasi Antara Dimensi

Variabel Independen	Dimensi	Kepuasan (Y)			
		Psikologis (Y1)	Sosial (Y2)	Fisik (Y3)	Finansial (Y4)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Oteriter	0,751	0,782	0,717	0,782
	Partisipasif	0,782	1,000	0,833	0,692
	Delegatif	0,717	0,833	0,692	0,833
	Faktor intern	0,971	0,751	0,692	0,751
Motivasi (X2)	Faktor ekstern	0,746	0,964	0,803	0,964

Sumber : Isrial (2016)

Tabel 6 menunjukkan bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Partisipasif terhadap dimensi Sosial pada variabel Kepuasan karena memiliki nilai koefisien = 1,000 (memiliki hubungan yang "Sangat Kuat") dan untuk variabel Motivasi, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Faktor Intern terhadap dimensi Psikologis pada variabel Kepuasan karena memiliki nilai koefisien = 0,971 (memiliki hubungan yang "Kuat")

5. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	t	F	Sig.
(Constant)	2,102	2,083		0,04
Gaya Kepemimpinan (X1)	1,908	24,917		0,000
Motivasi (X2)	0,236	3,054		0,000
R Square	0,979 ^a			
F hit			2531,4	0,000 ^b

Sumber Anggita Aprilida (2016)

J. Matriks Korelasi Antar Dimensi

Matrik korelasi antar dimensi dependen dengan independen digunakan untuk meneliti pengaruh mana yang paling kuat untuk dimensi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang di sebutkan sebelumnya, saran yang dapat penulis sampai berkenaan dengan Kepuasan Kerja, yaitu Seorang Pemimpin harus menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, agar berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chun-Chieh, Tseng.(2013).The Influence of Leadership Behavior And Psychological Empowerment On Job Satisfaction.*The International Journal of Organizational Innovation Vol 5 Num 4.*
- Huei-Jeng, Chou.(2012). Effects of Paternalistic Leadership On Job Satisfaction-Regulatory Focus As The Mediator. *The International Journal of Organizational Innovation Vol 4 Num 4 Spring 2012.*
- Saad-Ur-Rahmad, Muhammad Mansoor.(2012).The Impact Of Leadership Styles On Job Satisfaction At Work Place.*Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter) Vol. 1, No.12.*
- Soureh Arzi, Leyla Farahbod. (2014). The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction: A Study of Iranian Hotels. *Interdisciplinari Journal Of Contemporary Research In Business. July 2014 Vol 6, No.3 2014.*
- Choi Sang Long, Wan Mardhia M. Yusof, Tan Owee Kowang and Low Hock Heng.(2014). The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction. *World Applied Sciences Journal 29 (1): 117-124, 2014.*
- Mukhles Al-Ababneh.(2010).The Influence Of Managerial Leadership Style On Employee Job Satisfaction In Jordanian Resort Hotels. *Journal Economics and Business Vol.12 No.1.*
- Kawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed & Alamzeb Aamir.(2012).Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 21.*
- Hina, Saleem.(2015).The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics.*Journal Contemporary Issues in Management and Social Science Research. Vol.172, 27.*
- Khalizani Khalid, Hanisah Mat Salim, And Siew –Phaik Loke Un.(2011).The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *International Conference on Financial Management and Economics IPEDR vol.11.*
- Muhammad Jamal, Shah.(2012).Job Satisfaction and Motivasi of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 8.*
- Sudarno.(2016). Effect of Compensation, Motivation Organizational Climate On Employee satisfaction. *International Journal of Business and Management Vol1. No.212.*
- S.K Singh & Vivek Tiwari.(2011).Relationship Between Motivation and Job Satisfaction of the White Collar Employee. *Vol. VII, No. 2.*
- Tiiu Kamdron.(2015).Work Motivation and Job Satisfaction: Connections With Locusof Control and Motivation Orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science Vol. 3 No. 6.*