

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan data hasil dari penelitian yang telah diolah melalui uji statistik yang telah disampaikan pada bab metode penelitian. Dalam bab ini akan diuraikan hasil pengujian instrumen, karakteristik responden, analisis deskriptif, hasil uji hipotesis dan pembahasannya. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

4.1 Pengujian instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur variabel-variabel yang diukur secara akurat dan dapat dianalisis lebih lanjut. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner secara online dengan menggunakan *google form* kepada responden.

4.1.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Dalam penelitian ini untuk mengujinya digunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan N sebesar 30 maka r tabel sebesar 0,361 ($n-2$). Pengujian

validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation* untuk setiap variabel. Hasil pengujian data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional

Pengukuran dalam variabel ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Hasil uji validitas dari pertanyaan kepemimpinan transformasional yaitu :

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Kode Item	<i>r</i> hitung (<i>pearson correlation</i>)	<i>r</i> tabel	<i>Sig.</i> (2-tailed)	keterangan
X1.1	0,57	0,361	0,001	VALID
X1.2	0,711	0,361	0.000	VALID
X1.3	0,651	0,361	0.000	VALID
X1.4	0,512	0,361	0,004	VALID
X1.5	0,425	0,361	0,019	VALID
X1.6	0,796	0,361	0.000	VALID
X1.7	0,7	0,361	0.000	VALID
X1.8	0,678	0,361	0.000	VALID
X1.9	0,661	0,361	0.000	VALID
X1.10	0,698	0,361	0.000	VALID

Keterangan : Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber : Pengolahan data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pertanyaan kuesioner kepemimpinan transformasional pada (tabel 4.1) dapat dilihat bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan untuk mengukur

variabel dari kepemimpinan transformasional dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Kepemimpinan Transaksional

Pengukuran dalam variabel ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil uji validitas dari pertanyaan kepemimpinan transaksional yaitu :

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional

Kode Item	r hitung (<i>pearson correlation</i>)	r tabel	$Sig.$ (2-tailed)	keterangan
X2.1	0,785	0,361	0.000	VALID
X2.2	0,751	0,361	0.000	VALID
X2.3	0,7	0,361	0.000	VALID
X2.4	0,67	0,361	0.000	VALID
X2.5	0,386	0,361	0.035	VALID
X2.6	0,574	0,361	0.001	VALID
X2.7	0,47	0,361	0.009	VALID

Keterangan : Kepemimpinan Transaksional (X2)

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pertanyaan kuesioner kepemimpinan transaksional pada (tabel 4.2) dapat dilihat bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dari kepemimpinan transaksional dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel.

3. Kepuasan Kerja Karyawan

Pengukuran dalam variabel ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 item pertanyaan. Hasil uji validitas dari pertanyaan kepuasan kerja yaitu :

Tabel 4. 3

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kode Item	<i>r</i> hitung (<i>pearson correlation</i>)	<i>r</i> tabel	<i>Sig.</i> (2-tailed)	keterangan
Y1	0,702	0,361	0.000	VALID
Y2	0,75	0,361	0.000	VALID
Y3	0,864	0,361	0.000	VALID

Keterangan : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pertanyaan kuesioner kepuasan kerja pada (tabel 4.3) dapat dilihat bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel dari kepuasan kerja dinyatakan valid, karena *r* hitung lebih besar dari *r* tabel.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran indikasi stabilitas dan konsistensi dimana sebuah instrumen mampu mengukur konsep dan membantu dalam menilai ketepatan sebuah pengukuran. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS 26. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4. 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standardized Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	10	0,835	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional	7	0,727	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	3	0,615	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam penelitian memiliki hasil yang reliabel, karena seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian bersifat konsisten dan dapat digunakan.

4.2 Karakteristik Demografi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan guru yang bekerja di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, Lampung Tengah, Lampung. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan, dan lama bekerja hingga 2022. Responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Berikut data mengenai karakteristik responden :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu

laki-laki dan wanita. Analisis data disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5

Profil Jenis Kelamin Responden

Karakteristik Demografi Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	18	34.0%
Wanita	35	66.0%
Jumlah	53	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan analisis pada tabel 4.5, dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau sebanyak 35,8%, dan jumlah responden jenis kelamin wanita sebanyak 34 orang atau sebesar 64,2% dan total responden yang mengisi kuesioner sebanyak 53 orang atau sebesar 100%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian dibagi menjadi empat yaitu 21 sampai 25 Tahun, 26 sampai 30 Tahun, 31 sampai 40 Tahun, lebih dari 40 Tahun. Berikut analisis data karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 4. 6

Profil Usia Responden

Karakteristik Demografi Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21-25 Tahun	4	7.5%
26-30 Tahun	4	7.5%
31-40 Tahun	14	26.4%
>40 Tahun	31	58.5%
Jumlah	53	100

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 21 sampai 25 tahun sebanyak 4 orang atau sama dengan 7.5%. Responden yang berusia 26 sampai 30 tahun sebanyak 4 orang atau sama dengan 7,5%. Responden yang berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 14 orang atau sama dengan 26,4%. Dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 31 orang atau sama dengan 58,5%. Berdasarkan hasil analisis tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas responden terbanyak berada pada usia lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 31 responden dari total 53 responden.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik responden dibagi menjadi empat jenis pekerjaan yaitu guru, administrasi, pustakawan, dan security. Berikut analisis data

karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan :

Tabel 4. 7

Persentase Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik Demografi Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Guru	46	86.8%
Administrasi	5	9.4%
Pustakawan	1	1.9%
Security	1	1.9%
Jumlah	53	100

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang bekerja sebagai guru sebanyak 46 orang atau sama dengan 86,8%. Responden yang bekerja pada bagian administrasi sebanyak 5 orang atau sama dengan 9,4%. Responden yang bekerja sebagai pustakawan sebanyak 1 orang atau sama dengan 1,9%. Dan responden yang bekerja sebagai security sebanyak 1 orang atau sama dengan 1,9%. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 mayoritas responden bekerja sebagai guru yaitu sebanyak 46 orang atau sama dengan 86,8%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi tiga yaitu 1 sampai 5 tahun, 6 sampai 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Berikut analisis data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4. 8
Persentase Karakteristik Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Demografi Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-5 Tahun	8	15,1
6-10 Tahun	4	7,5
>10 Tahun	41	77,4
Jumlah	53	100

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang bekerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 8 orang atau sama dengan 15,1%. Responden yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun sebanyak 4 orang atau sama dengan 7,5%. Dan responden yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 41 orang atau sama dengan 77,4%. Berdasarkan hasil analisis data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja mayoritas responden bekerja lebih dari 10 tahun atau sebesar 77,4% dari 53 jumlah responden dalam penelitian ini.

4.3 Analisis Deskriptif Statistik Variabel

Analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh responden terhadap variabel-variabel yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum, dan standar deviasi. Dalam penelitian ini pembagian interval dibagi menjadi 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Data dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. 9

Pembagian Interval Kelas

Interval	Kriteria
1,0 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2013)

Hasil analisis deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4. 10

Hasil Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transformasional

No	Butir Pertanyaan	N	Mean	Keterangan
1	Atasan saya memberi dorongan kepada setiap karyawan untuk menjadi pemain tim yang baik	53	4,06	Tinggi
2	Atasan saya mempunyai pemahaman yang jelas dan menginspirasi dengan rencana masa depan organisasi	53	3,94	Tinggi
3	Atasan saya memimpin dengan memberi contoh secara langsung	53	3,89	Tinggi
4	Atasan saya menyampaikan tentang nilai yang dianutnya tentang suatu pekerjaan	53	3,98	Tinggi
5	Atasan saya membantu sebagai fasilitator dalam pekerjaan	53	3,83	Tinggi
6	Atasan saya telah memotivasi saya untuk dapat melihat segala sesuatu dengan cara yang baru	53	3,94	Tinggi
7	Atasan saya menyelesaikan masalah lama dengan cara baru	53	3,64	Tinggi
8	Atasan saya mempertimbangkan perasaan pribadi bawahannya.	53	3,74	Tinggi
9	Atasan saya selalu berkomunikasi dengan cara yang terbuka	53	4,13	Tinggi
10	Atasan saya menyadari dan memperhatikan kebutuhan saya terkait pekerjaan	53	3,94	Tinggi

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata dari variabel kepemimpinan transformasional berdasarkan nilai terendah yaitu sebesar 3,64 yang terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan isi pernyataan yaitu “Atasan saya menyelesaikan masalah lama dengan cara baru” hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian karyawan dan guru menilai bahwa atasan mereka tidak menyelesaikan masalah lama dengan cara yang baru. Kemudian nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 4,13 yang terdapat pada pernyataan nomor 9 dengan isi pernyataan “Atasan saya selalu berkomunikasi dengan cara yang terbuka”, hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian karyawan dan guru menilai atasan mereka dapat berkomunikasi dengan cara yang terbuka terhadap setiap karyawan.

2. Kepemimpinan Transaksional

Tabel 4. 11

Hasil Statistik Deskriptif Kepemimpinan Transaksional

No	Butir Pertanyaan	N	Mean	Keterangan
1	Atasan saya memberi tahu saya apa yang harus dilakukan agar memperoleh penghargaan dalam pekerjaan	53	3,96	Tinggi
2	Atasan saya memberi saya pengakuan khusus atas kinerja saya yang baik	53	3,91	Tinggi
3	Atasan saya, saya anggap sebagai guru	53	3,49	Tinggi
4	Atasan saya mengharapkan kinerja yang terbaik	53	4,09	Tinggi

5	Atasan saya memberi tahu saya standar yang perlu saya ketahui untuk melaksanakan pekerjaan saya	53	4,06	Tinggi
6	Atasan saya tidak terlalu memperhatikan yang dilakukan orang lain kecuali pekerjaan itu benar-benar penting	53	3,81	Tinggi
7	Atasan saya tidak menentang kebijakan perusahaan/organisasi saat ini	53	3,98	Tinggi

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata dari variabel kepemimpinan transaksional berdasarkan nilai terendah yaitu sebesar 3,49 yang terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan isi pernyataan “Atasan saya, saya anggap sebagai guru” Hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan dan guru tidak menganggap atasan mereka sebagai guru atau panutan. Kemudian nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepemimpinan transaksional yaitu sebesar 4,09 yang terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan isi pernyataan “Atasan saya mengharapkan kinerja yang terbaik”, hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian karyawan dan guru menilai atasan mereka selalu mengharapkan kinerja terbaik dari seluruh karyawan dan guru di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

3. Kepuasan Kerja

Tabel 4. 12

Hasil Statistik Kepuasan Kerja

No	Butir Pertanyaan	N	Mean	Keterangan
1	Dengan mempertimbangkan segala sesuatunya, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini	53	4,26	Sangat Tinggi
2	Saya senang dengan kesempatan untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik di perusahaan/organisasi ini	53	4,28	Sangat Tinggi
3	Saya senang untuk merekomendasikan pekerjaan kepada teman atau keluarga saya	53	3,70	Tinggi

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja karyawan berdasarkan nilai terendah yaitu sebesar 3,70 yang terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan isi pernyataan “Saya senang untuk merekomendasikan pekerjaan kepada teman atau keluarga saya”, hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan dan guru tidak senang untuk merekomendasikan pekerjaan kepada teman atau keluarga mereka. Kemudian nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 4,28 terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan isi pernyataan “Saya senang dengan kesempatan untuk mendapatkan kesempatan yang lebih baik di perusahaan/organisasi ini”, hal tersebut menjelaskan bahwa sebagian karyawan dan guru merasa senang dengan kesempatan untuk mendapatkan kesempatan pekerjaan yang lebih baik di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olah data dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berikut hasil analisis dari uji regresi linier berganda :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,468	1,860		4,015	0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,108	0,041	0,374	2,619	0,012
Kepemimpinan Transaksional	0,020	0,065	0,044	0,311	0,757
<i>Adjusted R Square</i>	0,121				
F-hitung	4,589				
Prob/Sig	0,015				

Keterangan : Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

1. Uji F

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai pada F-hitung sebesar 4,589 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3.18. hasil signifikansi (Sig.) pada variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebesar 0.015 dimana nilai tersebut mampu menunjukkan

angka yang lebih kecil dari *level of significance* (α) yaitu sebesar 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dan berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk di uji.

2. Uji T

A. Hasil dari Uji t pada tabel 4.13 pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,619 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012. Selanjutnya untuk nilai pada t tabel yang diperoleh dengan df 50 dan signifikansi sebesar 5% yaitu 2,008. Nilai tersebut menjelaskan bahwa t hitung $(2,619) > t \text{ tabel } (2,008)$ dengan nilai signifikan $0,012 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

B. Hasil dari uji t pada tabel 4.13 pada variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,311 dengan tingkat signifikan sebesar 0,757. Selanjutnya untuk nilai t tabel yang diperoleh dengan df 50 dan signifikansi sebesar 5% yaitu 2,008. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai t hitung $(0,311) < t \text{ tabel } (2,008)$ dengan nilai signifikan $0,757 > \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, dan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pada tabel (4.13) dapat dilihat bahwa nilai pada koefisien determinasi (*adj. R-Square*) sebesar 0,121. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mampu menjelaskan variabel terikat kepuasan kerja karyawan 12.1% sedangkan sisanya sebesar 87.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap jalannya organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Haque et al., 2015). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, rata-rata hitung dari variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai yang tinggi. Begitu pula hasil dari variabel kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai yang tinggi. Selain itu, berdasarkan dari uji parsial (uji t) membuktikan bahwa variabel

kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar dalam hal ini yaitu kepala sekolah lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin instansinya. Dengan demikian hipotesis 1 terbukti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asghar dan Oino (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asghar dan Oino (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mampu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan (Kepala Sekolah) di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar yaitu gaya Kepemimpinan Transformasional. Contoh hal yang diterapkan oleh atasan pada SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, dalam hal ini kepala sekolah dalam mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan menerapkan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, dan memberikan contoh secara langsung tentang hal yang harus dilakukan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik.