



**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION***

Adhe Chacha Monica^{1*}, Mardiana Puspasari², Randy Hidayat³

¹Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, UM Palembang, Email : adhechacha13@gmail.com*

²Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, UM Palembang, Email : mardianapuspasari165@gmail.com

³Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Email : randy@um-palembang.ac.id

*Email Koresponden: adhechacha13@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 03-05-2024

Revised : 05-05-2024

Accepted : 07-05-2024

Published : 09-05-2024

Abstract

This research aims 1) to determine the effect of compensation and leadership style on PT job satisfaction. Siska Yolanda Mandiri, 2) to determine the effect of compensation on job satisfaction at PT. Siska Yolanda Mandiri, 3) to determine the influence of leadership style on job satisfaction at PT. Siska Yolanda Mandiri. This type of research is associative, with the variables used being job satisfaction (Y), compensation (X1), leadership style (X2). The number of samples in this study was 49 respondents taken by purposive sampling. The data used is primary data with data collection methods using questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing F and t, coefficient of determination. The results of this research show that compensation and leadership style simultaneously have a significant influence on PT job satisfaction. Siska Yolanda Mandiri. Meanwhile, in the partial test, compensation has a significant effect on job satisfaction, leadership style has a significant effect on job satisfaction.

Keywords : compensation, leadership style, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri, 2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri, 3) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dengan variabel yang di gunakan adalah kepuasan kerja (Y), kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 49 responden yang di ambil secara *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi.

Kata Kunci : kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memanglah sangat diperlukan oleh setiap organisasi apapun, mengingat potensi perusahaan di masa yang akan datang bisa saja jadi lebih baik jika mempunyai



SDM yang bisa menjadi landasannya. SDM seharusnya dikelola dengan profesional guna menghasilkan kestabilan diantara keinginan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Tujuan ini tak akan bisa dicapai tanpa adanya peranan karyawan yang aktif, sekalipun peralatan mereka sangat canggih. Seseorang dengan tingkat pemenuhan kerja yang tinggi akan mempunyai sentimen positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat pemenuhan pekerjaan yang moo memiliki sentimen negatif terhadap pekerjaannya. Pemenuhan kerja merupakan keadaan pikiran antusias yang dirasakan oleh seorang pekerja (Robins, 2018).

Pemenuhan pekerjaan dapat berupa keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan akan pekerjaan, tingkat pengawasan, hubungan antar pekerja, peluang karir serta kemajuan dan kompensasi yang sesuai (Natusion, 2019). Kekecewaan perwakilan di dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku pekerja yang lamban akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan berupa tingginya tingkat pembolosan, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya yang merupakan bentuk kekecewaan kerja pekerja dan akan merugikan perusahaan. Sebaliknya, perilaku perwakilan yang terpenuhi akan lebih bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi.

Pemenuhan atau kekecewaan pegawai dalam melaksanakan kewajibannya dapat dilihat dari berbagai variabel, penghitungan gaji dan cara administrasi yang diterapkannya. Gaji menurut Hasibuan (2018) adalah semua upah dalam bentuk uang tunai, barang dagangan koordinat atau bundaran yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas administrasi yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian gaji yang sesuai akan berdampak positif pada pemenuhan pekerjaan yang representatif.

Menurut Edi Sutresno (2016) gaya seorang kepemimpinan ialah suatunya keilmuan terkadang mengaji bilamana komperehensif secara mengkoordinasikan, terpengaruhi dan mengawaskan seorang lainnya untuknya melaksanakan penugas berdasarkan perintah bila telah ditentukan. Peranya pionir sangat penting terbagi perusahaan kedalam mencapaikan ketujuan. Baik atau tidaknya bawahan menjalankan kewajibannya bergantung kepada pionir sendirinya itu, bagaimana seorang pionir memberikanlah terpengaruh juga inspirasi guna melaksanakan terbang dalam keorganisasianya.

PT. Siska Yolanda mandiri adalah PT yang memasok tabung gas di Sumatera Selatan yang beralamatkan di Lais, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT. Siska Yolanda Mandiri peneliti melakukan prariset dari sisi kepuasan karyawan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Kepuasan kerja dimana banyak karyawan yang merasa bosan dengan pekerjaan yang kurang menarik, gaji yang dia terima sudah sesuai tapi tugas yang diberikan tersebut lebih berat membuat banyak yang tidak puas dengan gaji yang didapat.

Kompensasi dimana untuk tunjangan yang diberikan perusahaan masih belum ada seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan karena itu tunjangan yang sangat berguna untuk karyawan,



bonus yang diberikan pimpinan juga belum sesuai banyak karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya tidak diberikan bonus.

Gaya kepemimpinan dimana karyawan merasa bahwa pimpinan tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat, pimpinan juga tidak memotivasi karyawan agar giat dalam bekerja selain itu sebagian karyawan merasa pimpinan tidak menjalin komunikasi dengan baik pada karyawan diantaranya banyak karyawan yang mengeluh tentang masalah di perusahaan tetapi tidak ditanggapi oleh pimpinan.

METODE PENELITIAN

Jenis penyelidikan yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah penyelidikan terafiliasi, karena penyelidikan ini akan menjelaskan dampak Kompesasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Siska Yolanda Mandiri, yang beralamat di Lais, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Siska Yolanda Mandiri yang berjumlah 56 orang karyawan. Sampel yang dipakaikan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri yang di tentukan dengan rumus Slovin menggunakan tingkat kesalahan 5%, maka sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 49 sampel. Secara keseluruhan peneliti mempergunakan data primer dan data sekunder jawaban dari kuesioner terbiasa diedarkan dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumen yang diberikan oleh PT.Siska Yolanda Mandiri. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.078	1.446		2.129	.039
Kompensasi	.218	.091	.279	2.385	.021
Gaya Kepemimpinan	.661	.119	.650	5.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.26.0,2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil regresi linier berganda yang diperoleh:

$$Y = 3,078 + 0,218 X_1 + 0,661 X_2$$



Nilai konstanta 3.078 artinya jika variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan kerja nilainya 0 (tetap), maka kepuasan kerja sebesar 3.078 satuan. Nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,218 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila kompensasi menurun maka kepuasan kerja akan ikut menurun.

Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,661 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja akan meningkat dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja akan ikut menurun.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan/bersama-sama)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan/bersama-sama)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.389	2	418.195	92.568	.000 ^a
	Residual	207.815	46	4.518		
	Total	1044.204	48			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.26.0,2024

Bedasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat Fhitung 92,568 > Ftabel 2,42, dengan taraf signifikansi F 0,000 < 0,05 maka H₀ di tolak dan H₁ diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT Siska Yolanda Mandiri.

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.078	1.446		2.129	.039
	Kompensasi	.218	.091	.279	2.385	.021
	Gaya Kepemimpinan	.661	.119	.650	5.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.26.0,2024



Berdasarkan analisa yang diperoleh thitung untuk kompensasi $2,385 >$ dari ttabel $1,679$ dengan taraf signifikasi $0,021 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri.

Berdasarkan analisa yang diperoleh thitung untuk gaya kepemimpinan $5,546 >$ ttabel $1,679$ dengan taraf signifikasi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.792	2.125

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.26.0,2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan Adjusted R Squared sebesar $0,792$. Artinya, bahwa kontribusi variabel perubahan variabel Y karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri sebesar $79,2\%$. Sisanya $20,8\%$ di pengaruhi oleh variabel lainnya,

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri. Artinya antara kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan serta dapat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mampu menyebabkan perubahan terhadap kepuasan kerja.

Organisasi juga lebih dikenal kepada sebutan instansi atau perusahaan dalam menuju kesuksesan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya berkaitan dengan SDM (sumber daya manusia). SDM memanglah sangat diperlukan oleh setia organisasi apapun, mengingat potensi perusahaan di masa yang akan datang bisa saja jadi lebih baik jika mempunyai SDM yang bisa menjadi landasannya, dan misalkan jika SDM tidak baik maka alur perusahaan pun bisa menjadi kurang baik. Manajemen SDM mengambil fungsi penting karna mempengaruhi di semua aktivitas yang akan dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Sehingga kegiatan manajemen SDM bisa dilaksanakan sebaik-baiknya, dengan demikian organisasi sepatutnya memiliki karyawan yang bisa mendorong kemajuan organisasinya.



SDM seharusnya dikelola dengan profesional guna menghasilkan kestabilan diantara keinginan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Kestabilan ini ialah suatu hal yang sangatlah penting untuk produktivitas dan kemajuan alaminya. SDM akan terus memiliki fungsi aktif serta mengendalikan pada tiap-tiap aktivitas keorganisasian, sebab seorang manusia ialah pembuat rencana, pembuat serta menentukan tercapainya tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Tujuan ini tak akan bisa dicapai tanpa adanya peranan karyawan yang aktif, sekalipun peralatan mereka sangat canggih.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Artinya dengan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya apabila kompensasi yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Organisasi juga lebih dikenal kepada sebutan instansi atau perusahaan dalam menuju kesuksesan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya berkaitan dengan SDM (sumber daya manusia). SDM memanglah sangat diperlukan oleh setia organisasi apapun, mengingat potensi perusahaan di masa yang akan datang bisa saja jadi lebih baik jika mempunyai SDM yang bisa menjadi landasannya, dan misalkan jika SDM tidak baik maka alur perusahaan pun bisa menjadi kurang baik. Manajemen SDM mengambil fungsi penting karna mempengaruhi di semua aktivitas yang akan dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Sehingga kegiatan manajemen SDM bisa dilaksanakan sebaik-baiknya, dengan demikian organisasi sepatutnya memiliki karyawan yang bisa mendorong kemajuan organisasinya.

SDM seharusnya dikelola dengan profesional guna menghasilkan kestabilan diantara keinginan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Kestabilan ini ialah suatu hal yang sangatlah penting untuk produktivitas dan kemajuan alaminya. SDM akan terus memiliki fungsi aktif serta mengendalikan pada tiap-tiap aktivitas keorganisasian, sebab seorang manusia ialah pembuat rencana, pembuat serta menentukan tercapainya tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Tujuan ini tak akan bisa dicapai tanpa adanya peranan karyawan yang aktif, sekalipun peralatan mereka sangat canggih.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, yaitu:

- a. Insentif. Karyawan menyatakan bahwa tidak ada insentif diluar gaji pokok yang mereka terima dan adapun insentif yang diberikan pun juga belum sesuai dengan prestasi kerjanya. Sebaiknya perusahaan memberikan insentif lain selain dari gaji pokok karyawan dan juga menyesuaikan insentif yang diberikan agar sesuai dengan prestasi yang telah dicapai karyawan.
- b. Fasilitas. Karyawan mengeluh karena tidak ada ruang mushola di perusahaan, belum lagi jika ada komputer yang bermasalah pimpinan tidak langsung memanggil teknisi membuat karyawan tidak dapat maksimal dalam bekerja. Fasilitas yang ada di perusahaan juga harus



di perbaiki dan lebih di evaluasi sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan nyaman dalam bekerja.

- c. Tunjangan. Karyawan merasa tunjangan yang diberikan pimpinan belum ada. Sebaiknya tunjangan yang diberikan perusahaan harus ada seperti BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan karena itu adalah tunjangan yang berguna untuk karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t didapat ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Artinya dengan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Organisasi juga lebih dikenal kepada sebutan instansi atau perusahaan dalam menuju kesuksesan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya berkaitan dengan SDM (sumber daya manusia). SDM memanglah sangat diperlukan oleh setia organisasi apapun, mengingat potensi perusahaan di masa yang akan datang bisa saja jadi lebih baik jika mempunyai SDM yang bisa menjadi landasannya, dan misalkan jika SDM tidak baik maka alur perusahaan pun bisa menjadi kurang baik. Manajemen SDM mengambil fungsi penting karna mempengaruhi di semua aktivitas yang akan dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Sehingga kegiatan manajemen SDM bisa dilaksanakan sebaik-baiknya, dengan demikian organisasi sepatutnya memiliki karyawan yang bisa mendorong kemajuan organisasinya.

SDM seharusnya dikelola dengan profesional guna menghasilkan kestabilan diantara keinginan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi. Kestabilan ini ialah suatu hal yang sangatlah penting untuk produktivitas dan kemajuan alaminya. SDM akan terus memiliki fungsi aktif serta mengendalikan pada tiap-tiap aktivitas keorganisasian, sebab seorang manusia ialah pembuat rencana, pembuat serta menentukan tercapainya tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Tujuan ini tak akan bisa dicapai tanpa adanya peranan karyawan yang aktif, sekalipun peralatan mereka sangat canggih.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan. Karyawan merasa walaupun pimpinan perusahaan tegas dan tepat dalam mengambil keputusan tetapi belum melakukan koordinasi bawahannya dengan baik. Sebaiknya pimpinan harus meningkatkan kemampuan mengkoordinasikan bawahan dengan lebih baik lagi agar dalam mengambil keputusan semua karyawan tau dan bisa memberikan solusi dan juga dilakukan bersama semua karyawan agar tidak terjadi nya salah paham dan miss komunikasi.
- b. Kemampuan memotivasi. Karyawan merasa pimpinan belum memberikan dukungan sepenuhnya untuk karyawan dan pimpinan belum memberikan motivasi yang baik kepada



karyawan. Pimpinan juga harus mendukung karyawan apabila yang dibutuhkan dan memberikan motivasi supaya karyawan bisa lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.

- c. Kemampuan komunikasi. Karyawan merasa pimpinan belum menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan belum melakukan komunikasi dua arah kepada karyawan dalam memecahkan masalah. Pimpinan harus bisa menciptakan hubungan kerja yang baik dan selalu melakukan komunikasi dua arah saat memecahkan masalah kepada karyawan dan agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja bahkan miss komunikasi antara karyawan dan pimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan hasil uji F didapat bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri. Berdasarkan hasil uji t didapat bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri. Berdasarkan hasil uji t didapat bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri

DAFTAR PUSTAKA

- Abid dan Andi (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *JENIUS*. Vol. 4, No. 1, September 2020.
- Andriani dan Widiawati (2017) Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.5, No.1, Juni 2017, 83– 98.
- Ardiansyah, dkk (2022) pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). *Jurnal Manivestasi*, Vol. 4 No.1, Juni 2022 : 37-49
- Asiati, D. I., Dkk. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang: Perpustakaan Nasional Nasional Katalog Dalam Penelitian (KTD) Anggota IKKAPI (No.012/SMS13).
- D.Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 43 No.1,1-9 halaman*. Tersedia: <https://media.neliti.com/.../87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan>
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Elferida (2017) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan hadap PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No. 2 (Juli – Desember 2017)
- Feby Hasrawati (2019) dengan judul baru kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di kantor dinas perhubungan Kabupaten Bantaeng.
- Hamali, Handoko (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasan (2017), pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensif), Jakarta.



- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Sawo Raya
- Indrasari (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Infomedia Pustaka.
- Intan Dwinanda (2018) pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Pangrango Bogor Jawa Barat.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner,R. dan A.Kinicki. (2019).*Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:Salemba Empat
- Lina, Arum, dan Dyna (2021) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta).
- Linda Maulida (2020) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Mangkunegara,A. A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan".Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2016, *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi dua.
- Ni Made dan I Gede (2017) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada hotel amaris legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017
- Nurhaeda, (2020) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, Volume 6 No.1 2020
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alphabet.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri dan Annisa (2022) pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci.
- Sutrisno, (2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada media Group
- Wibowo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta: prenada media group
- Wibowo.(2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara sawo raya
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.
- Ruddy, dkk (2020) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Bandung).*Bisnis dan Iptek* Vol.13, No. 2, Oktober 2020, 80-92
- Zaharuddin, dkk.(2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.