

Pengaruh Kepemimpinan dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Patria Anugrah Sentosa

Jessica Isti¹, Endah Dewi Purnamasari², Mohammad Kurniawan³

^{1,2,3}Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: jessicaisti12@gmail.com¹, endahdps@uigm.ac.id², kurniawan@uigm.ac.id³

Article History:

Received: 01 Mei 2024

Revised: 13 Mei 2024

Accepted: 15 Mei 2024

Keywords: *Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa. Dengan menggunakan analisis kuantitatif dan melibatkan 53 responden sebagai sampel, data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, uji t, dan uji F, serta uji validitas dan reliabilitas pada SPSS versi 26. Hasil uji t menunjukkan signifikansi kepemimpinan dan kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa. Hasil uji F dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kepemimpinan dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($\text{sig.F } 0,000 < 0,05$).*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting untuk sebuah perusahaan. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, menuntut karyawan harus melakukan peningkatan dalam melakukan pekerjaan. Filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bahwa setiap karyawan berpengaruh terhadap sumber daya bisnis (Jossei dkk., 2023). Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menentukan dari keberhasilan suatu perusahaan, bukan sekedar aset yang paling utama tetapi aset yang sangat bernilai, juga sebagai investasi dari suatu perusahaan dan bukan sebagai liabilitas.

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi perbedaan antara jumlah penghargaan yang dirasakan diterima pekerja dan jumlah yang dirasa seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang individu baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Rahmawani, 2021). Kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat perlu diperhatikan, jika pekerja merasakan ketidakpuasan kerja maka kemungkinan tinggi pekerja tersebut melakukan sabotase. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan dan merupakan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan hubungan di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan pekerjaannya. Sikap itu bisa dilihat dari tanggung jawab, kedisiplinan, dan loyalitas dalam bekerja, serta dapat bekerja sama dengan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga kepemimpinan merupakan salah satu

faktor meningkatkan kepuasan kerja.

Sunggoroh dkk., (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditujukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kebijakan adalah tindakan atau pedoman yang menjadi aturan-aturan dari pelaksanaan suatu kebijaksanaan. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan baik berupa uang maupun bukan berupa uang. Menurut Hadi Samsuri dkk. (2023) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan kinerja mereka kepada organisasi. Kompensasi biasanya berupa gaji, upah, insentif, dan tunjangan.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda dalam mengendalikan atau mengarahkan untuk mencapai satu tujuan, dari faktor karakteristik, kelompok yang dipimpin maupun situasi. Kepemimpinan yang adil antar karyawan, memberikan saran atau anjuran kepada karyawan, dan pastinya harus memberikan rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya merupakan tanggung jawab pemimpin terhadap kepuasan karyawannya. Kepemimpinan dan kebijakan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah salah satu penentuan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan dalam suatu perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan bagaimana pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya serta bagaimana cara perusahaan memberikan kepuasan yang diberikan sebagai mana mestinya.

Kebijakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kompensasi pada dasarnya adalah pertukaran tenaga dengan perusahaan dan memberikan imbalan kepada karyawan seperti gaji, insentif, dan bonus. Penelitian dilakukan oleh Septianingsih (2019) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dilakukan memiliki dampak yang positif atau baik bagi perusahaan. Penelitian dilakukan oleh Satriani (2020) Kompensasi berupa gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena gaji juga sebagai tolak ukur kepuasan karyawan yang sangat signifikan agar karyawan merasa puas atas yang dikerjakan dengan imbalan yang diterima, tetapi waktu tidak dapat menjadi perantara dalam pengaruh jam kerja karena yang termasuk kedalam imbalan yaitu berupa gaji, insentif, dan tunjangan kesehatan.

Penulis melakukan penelitian di dealer Honda dengan nama PT. Patria Anugerah Sentosa memasarkan produk Honda salah satunya terdapat di wilayah Sumatera Selatan. Pertumbuhan pengguna motor di Indonesia setiap tahunnya meningkat. PT. Patria Anugerah Sentosa tidak hanya bergerak di penjualan motor tetapi juga penjualan suku cadang asli Honda serta perawatan motor Honda. PT. Astra Honda Motor adalah Agen Pemegang Merek Honda di Indonesia dan Astra Honda juga menjadi kantor pusat Honda di Palembang. Setiap laporan juga terkomputerisasi seperti laporan penjualan motor, persediaan unit, maupun sparepart dan berbagai promosi.

Kepemimpinan di PT. Patria Anugerah Sentosa Palembang tidak terlalu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja, seperti tidak berlaku adil saat pembagian waktu kerja, sering kelebihan waktu kerja, dan pimpinan mengetahui banyak prosedur yang tidak sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) tetapi tetap dilakukan. Sementara pada kebijakan finansial pada PT. Patria Anugerah Sentosa belum menerapkan kompensasi terhadap karyawan seperti insentif dan bonus. PT. Patria Anugerah Sentosa yang penulis temukan sistem kompensasi finansial pada PT. Patria Anugerah Sentosa belum sesuai standar perusahaan, dan penulis ingin memahami beberapa efektif sistem kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karena akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di perusahaan tersebut

METODE PENELITIAN

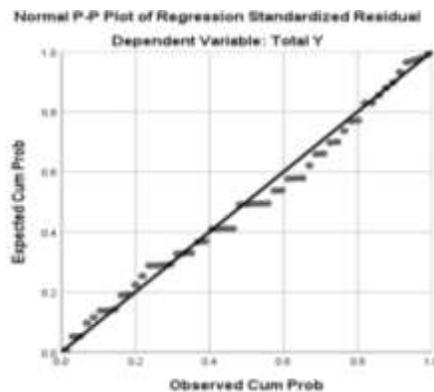
Penelitian ini berfokus pada PT. Patria Anugrah Sentosa, mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, kebijakan kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja. Waktu penelitian satu bulan untuk pengumpulan dan pengolahan data di lokasi Jalan Jenderal Sudirman Km 4,5 Simpang Polda. Batasan penelitian mencakup tiga variabel utama: kepemimpinan (X1), kebijakan kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Jenis data kuantitatif diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Populasi terdiri dari 53 karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa, dengan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Dalam analisis data menurut Meilyza et al. (2021), teknik tersebut melibatkan langkah-langkah sistematis dalam pengolahan data dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Pemilihan, pengorganisasian, dan penilaian kepentingan data dilakukan untuk kemudian dibuat kesimpulan yang dapat dipahami oleh peneliti maupun orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

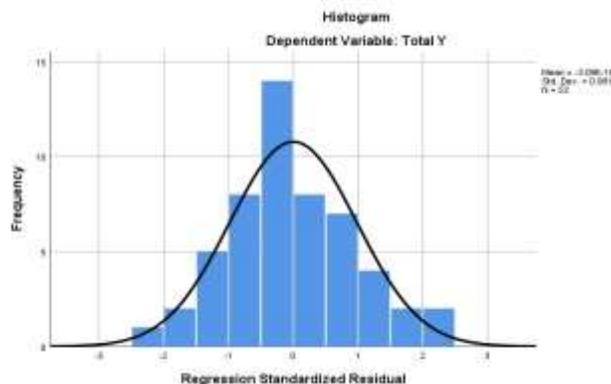
Hasil

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana, dilakukan uji asumsi regresi linear sederhana terlebih dahulu, yaitu uji normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan cara mengukur nilai yang dihasilkan kurang dari ($<0,05$). Jika dianggap tidak normal, tetapi jika nilai yang dihasilkan lebih dari ($>0,05$), maka dianggap normal.



Gambar 3. Histogram

Pada grafik P-Plot, bisa dilihat bahwa penyebaran titik (data) di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut menunjukkan pola distribusi normal. Maka, variabel tersebut berdistribusi normal.

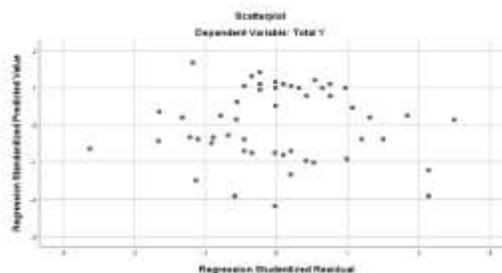
Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.512	1.953
Kompensasi(X2)	0.512	1.953

Berdasarkan tabel 1 dari hasil uji multikolinieritas, bahwa nilai tolerance dan VIF lebih kecil. Diketahui bahwa nilai tolerance dari dua variabel tersebut yaitu 0.512, dan untuk nilai VIF yaitu 1.953. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada perhitungan ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Scatter Plot

Dari gambar 4, grafik Scatterplot di atas, titik-titik menyebar secara acak, titik-titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan sumbu Y, namun terus menyebar. Titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada di satu sumbu saja. Hasil dari uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah pada scatterplot.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.459	2.666		3.549	.001
Total X1	.331	.065	.440	5.111	.000
Total X2	.668	.107	.536	6.220	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Pada Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai t terhitung untuk kepemimpinan adalah 5,111, yang lebih besar dari t tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi memiliki nilai t terhitung sebesar 6,220, lebih besar dari t tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2065.325	2	1032.662	106.648	.000 ^b
	Residual	484.147	50	9.683		
	Total	2549.472	52			

a. Dependent Variable: Total Y
b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Berdasarkan pada Tabel 3 menunjukkan hasil dari uji F (simultan), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, sementara taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.459	2.666		3.549	.001
	Total X1	.331	.065	.440	5.111	.000
	Total X2	.668	.107	.536	6.220	.000

a. Dependent Variable: Total Y

1. Nilai konstantanya yaitu 9,459, artinya jika nilai variabel kepemimpinan dan kompensasi adalah nol, maka kepuasan kerja karyawan terhadap kepemimpinan dan kompensasi adalah 9,459.
2. Nilai koefisien (b1) regresi variabel kepemimpinan menunjukkan angka sebesar 0,331 dan arah positif, artinya apabila variabel kepemimpinan (X1) meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap variabel kepemimpinan sebesar 0,331.
3. Nilai koefisien variabel kompensasi (b2) menunjukkan angka 0,668 dan berarah positif, artinya jika variabel kompensasi (X2) meningkat, maka kepuasan kerja karyawan (Y) juga ikut meningkat. Variabel kompensasi yaitu 0,668.

Uji Korelasi (R)

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.803	3.112

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

b. Dependent Variable: Total Y

Pada Tabel 5 menunjukkan koefisien korelasi antara kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,900 pada taraf signifikansi 5%. Jadi, bisa disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Koefisien korelasi tersebut positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.803	3.112

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1
b. Dependent Variable: Total Y

Bisa dilihat pada Tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai R-square atau nilai koefisien determinasi yaitu 0,810.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2, nilai t terhitung untuk kepemimpinan adalah 5,111, lebih besar dari t tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi $0,050 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga analisis pengaruh hubungan terhadap kepemimpinan dengan kepuasan kerja berdasarkan fenomena yang terjadi dengan hipotesis dinyatakan diterima dengan asumsi bahwa "kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan". Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Jimmulya

Namun, tampaknya ada kesimpulan bahwa kurang maksimalnya kepemimpinan yang tegas dan adil di PT. Patria Anugrah Sentosa. Ketidakpuasan karyawan mungkin disebabkan oleh sikap kepemimpinan yang kurang tegas dan belum adil, yang membuat karyawan tidak maksimal dalam kinerjanya dan kurang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:

Dari Tabel 2 terlihat bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,220, lebih besar dari t tabel 2,008 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis "Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan" dapat diterima. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Agathaniisa, C., dkk (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri samarinda.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan kompensasi baik finansial maupun non-finansial di PT. Patria Anugrah Sentosa belum maksimal. Kurangnya penghargaan terhadap karyawan, gaji yang belum memenuhi standar UMR, dapat menyebabkan karyawan tidak produktif dan tidak mencapai kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel X dan Y, Fhitung pada masing-masing variabel independent $> F$ tablel. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan kompensasi (Y) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa. Hal ini

sesuai dengan penelitian Turangan, J. A. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel bintang lima di Jakarta.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang sesuai di PT. Patria Anugrah Sentosa dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dengan teori, metode, dan sample yang ditentukan maka dapat ditarik Kesimpulan, yakni:

1. Pengaruh Kepemimpinan dengan menggunakan uji t, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil yang diperoleh dengan nilai thitung sebesar $5,111 <$ dari ttabel $2,008$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,50$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa diartikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bisa dilihat dari hasil uji t dimana thitung $6,220 >$ dari ttabel $2,008$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,50$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa diartikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F yaitu sebesar $106,648$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,50$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Caruna, A. M. 2021. Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja pada PT Waskita Karya Sumber Harta (Doctoral dissertation, Universitas Bina Insan Lubuk Linggau).
- DP, M. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jimmulya. *Jurnal Kompetitif*, 7(1).
- Hadi Samsu, M. S., Septa Wihara, D. H. I. Y. A. N., dan Kurniawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri (Doctoral dissertation, Universitas Nusantara PGRI Kediri).
- Herison, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31-40.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 338-348.
- Josse, F., Hildayanti, S. K., & DP, M. K.. (2023). Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Asia Surya Perkasa Pangkal Pinang. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(2), 419-425.
- Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui

- Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Laoly Pratiwi Sirait, A. 2021. Pengaruh Desain Produk, Daya Tarik Iklan, dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Pcx (Studi Pada Honda Pcx Club Jakarta) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Marantika, W., & Sarsono, S. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Word of Mouth, dan Store Image terhadap Keputusan Pembelian: Studi pada Pengunjung Toko Amigo Pedan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 114.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Meida Arif, E., & Putera, A. (2020). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja PT. Ace Hardware Artha Gading. *Jurnal Managemn FE-UB*, 8(2), 38.
- Melyza, A., & Aguss, R. M. (2021). Persepsi Siswa Terhadap Proses Penerapan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan Pada Pandemi Covid-19. *Journal Of Physical Education*, 2(1), 8–16.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717–724.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Niken Nanincova. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Niswara, R., Muhajir, M., & Untari, M. F. A. (2019). Pengaruh Model Project Based Learning terhadap High Order Thinking Skill. *Mimbar PGSD Undiksha*, 7(2).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Purrohman, P. S. (2018). Menulis Skripsi Dengan Metode Penelitian Kualitatif. *Metode*, 18(July), 8.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67.
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekart, E. 2023. Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657-664.
- Rahman, M. O. H. A., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82-89.
- Rahmawani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinnarmas Medan. (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Satriani, R. D. (2020). Pengaruh Gaji dan Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD.

-
- Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Septianingsih, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani cabang Jatimulyo Skripsi (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sugiharta, P. K. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pekraman Panjer Denpasar Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sulistiyowati, I. 2018. Kompensasi dan Pelatihan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Area Magelang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Area Magelang) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Setiawan, E. (2021). Pemahaman Masyarakat tentang Penerapan Akuntansi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 12(2), 580-590.
- Sunggoro, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kebijakan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Srikandi Inti Lestari di Medan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Susanti, S., Susilowibowo, J., & Hardini, H. T. (2020). Apakah Pengetahuan Pajak Dan Tingkat Pendidikan Meningkatkan Kepatuhan Membayar Pajak? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(2), 420–431.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sopandi, A., & Berliana, E. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Prima Putra Tbk Cabang Primo Supermarket St. Moritz. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 354-364.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Wulandari, S. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lautan Belawan Jaya Kecamatan Medan Belawan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).