

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK PALEMBANG**



Diajukan Oleh :

TEGUH SANTOSO

1801110040

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2023

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Teguh Santoso
Nomor Pokok/NIM : 1801110040
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJAKARYAWAN PADA PT. SUMBER
ALFARIA TRIJAYA, TBK PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi:
Tanggal 28 Maret 2023


Pembimbing I : Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 28 Maret 2023


Pembimbing II : Kanariah, SE., M.M
NIDN : 0221075802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi



Dr. Misy Mildal, SE, M.SI, AK.CA, CSRS
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

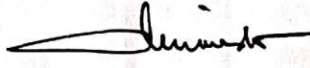


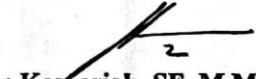
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Teguh Santoso
Nomor Pokok : 1801110040
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA
TRIJAYA, TBK PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal ~~27~~ ²⁸ Maret 2023 Ketua Penguji : 
: Yunidar Erlina, SE.,M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal ~~27~~ ²⁸ Maret 2023 Penguji I : 
: Kamariah, SE.,M.M
NIDN : 0221075802

Tanggal ~~27~~ ²⁸ Maret 2023 Penguji II : 
: Lusia Nargis, SE.,M.,Si
NIDN / 0222036101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi


Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN:0222096301

10 / PS / DFE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Teguh Santoso

NPM : 180111040

Jurusan/Program Studi : Manajemn

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER
ALFARIA TRIJAYA, TBK PALEMBANG

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan karya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi akademik dari Universitas Tridianti Palembang sesuai hukum yang berlaku

Palembang Maret 2023

Penulis



Teguh Santoso

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pengertian MSDM.....	8
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	8
2.1.2.1 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional	12
2.1.2.3 Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional	13
2.1.3 Kompensasi	14
2.1.3.1 Jenis-jenis kompensasi.....	15
2.1.3.2 Tujuan kompensasi	16
2.1.3.3 Indikator kompensasi.....	17
2.1.4 Lingkungan Kerja	18
2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ...	19
2.1.4.2 Indikator lingkungan kerja.....	20
2.1.5 Kepuasan kerja	22
2.1.5.1 Faktor-faktor kepuasan kerja	23
2.1.5.2 Teori kepuasan kerja.....	25
2.1.5.3 Indikator kepuasan kerja.....	26
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	27
2.3 Kerangka Berfikir	29
2.4 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1 Sumber Data	31
3.2.2 Metode Pengumpulan Data	32
3.2.3 Teknik Pengukuran Data	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	33

3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel	33
3.3.3	Sampling	34
3.4	Rancangan Penelitian	35
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Definisi Operasional	37
3.6	Instrumen Penelitian	38
3.7	Teknik Analisis Data	40
3.7.1	Uji Kualitas Data	40
3.7.1.1	Uji Validitas	40
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	40
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	41
3.7.2.1	Uji Multikolinearitas	41
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas	42
3.7.2.3	Uji Normalitas	42
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.7.4	Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.7.5	Pengujian Hipotesis	45
3.7.5.1	Uji F	46
3.7.5.2	Uji t	46
3.8	Langkah dan Jadwal Kerja	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Sejarah Singkat	49
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	50
4.1.2.1	Visi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	50
4.1.2.2	Misi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	50
4.1.2.3	Budaya PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	51
4.1.2.4	Struktur Organisasi	51
4.2	Pembahasan	55
4.2.1	Uji Instrumen	55
4.2.1.1	Uji Validitas	55
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	58
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	59
4.2.2.1	Uji Multikolinieritas	59
4.2.2.2	Uji Heterokedastisitas	61
4.2.2.3	Uji Normalitas	62
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda	63
4.2.4	Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.3	Uji Hipotesis Penelitian	65
4.3.1	Uji F (Simultan)	65
4.3.2	Uji t (Parsial)	66
4.4	Pembahasan Hasil Penilitan	71
4.4.1	Pembasahan Hasil Penelitian	71

4.4.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang.....	71
4.4.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang	72
4.4.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang.....	72
4.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN.....		79

ABSTRAK

**Teguh Santoso, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,
Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang (Dibawah Bimbingan Ibu
Yunidar Erlina, SE., M.Si dan Ibu Kamariah, SE., M.M)**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan dari gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang yang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 72 responden dari populasi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Palembang yang akan dijadikan responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan membandingkan empat variabel penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F statistik) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dengan nilai uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa secara simultan atau serentak ketiga variabel bebas yaitu yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 25,8% dan 74,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

**Teguh Santoso, The Effect of Transformational Leadership Style,
Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT.
Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang (Under the Guidance of Ms.
Yunidar Erlina, SE., M.Si and Ms. Kamariah, SE., M.M)**

This research was conducted to determine how much influence the transformational leadership style, compensation and work environment have on employee job satisfaction at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang. The sample in this study were employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang which is taken using the slovin formula. So the sample size in this study was 72 respondents from the employee population of PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Palembang which will be the respondent. The analytical method used is multiple linear regression analysis by comparing the four research variables. Based on simultaneous hypothesis testing (statistical F test) with a significance value of $0.00 < 0.05$ which indicates that there is a simultaneous significant effect of the variable transformational leadership style, compensation and work environment on employee job satisfaction and with the test value of the coefficient of determination the results obtained that simultaneously or simultaneously the three independent variables namely transformational leadership style, compensation and work environment are able to explain changes in job satisfaction variables of 25.8% and the other 74.2% are influenced by other variables not included in this regression model.

Keywords: Transformational Leadership, Compensation and Work Environment

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia mencakup manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor manusia merupakan elemen sumber daya untuk berkembang dalam suatu bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM, yang merupakan terjemahan dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen mengatur unsur manusia ini ada yang disebut juga manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni manajemen hubungan dan peran tenaga kerja menjadi alat bantu yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM adalah masalah pekerjaan manusia yang diatur secara berurutan fungsi, efisiensi, dan efektivitasnya dalam mencapai tujuannya perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan/perusahaan.

Kegiatan usaha PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. ini pertama kali didirikan tanggal 22 Februari 1989 oleh Djoko Susanto, seorang pengusaha rokok asal Jakarta. Setelah 13 tahun bergerak dalam industri perdagangan rokok, perusahaan ini kemudian membuka jaringan minimarket yang diberi nama Alfa Minimarta pada tahun 1999. Inilah sejarah Alfamart pertama kali melayani para pelanggan setianya.

Alfamart memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri sebanyak 7.596 unit dan minimarket bentuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070. Semua gerai tersebut tersebar beberapa tempat seperti Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Cikarang, Bandung, Sidoarjo, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang, Bali, Klaten, Makassar, Balaraja, Palembang, Bogor, Jember, Medan, Banjarmasin, Jambi, Pekanbaru, Pontianak, Manado, Lombok, Rembang, Karawang dan Batam (Alfamart, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. Sumber daya manusia menjadi elemen penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait sumber daya manusianya adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, selisih antara ganjaran yang diterima oleh pekerja dengan apa yang dia anggap sebagai sesuatu yang harus diterima (Robbins & Judge, 2018).

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam suatu perusahaan karena dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti rajin, produktif, patuh, dan bahkan malas. Menurut Edy Sutrisno dalam (Pragiwani, Lestari, & Alexandri, 2020). Oleh karena itu pihak perusahaan harus terus mengevaluasi

kepuasan kerja setiap karyawannya agar tetap produktif dan mampu bersaing dengan perusahaan lain di tengah ketatnya persaingan bisnis.

Banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Sedarmayanti dalam (Djonata & Wijaya, 2019), kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya, menurut Munawaroh dalam (Italiani, 2019).

Menurut (Hasibuan, 2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Cascio F.Wayne dalam buku (Mangkuprawira & Hubeis, 2017).

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan (Setiawan & Fitrianto, 2021) Lingkungan Kerja adalah

segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran suatu lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Setiawan & Fitrianto, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik. Pernyataan dari karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang. Dimana gaya kepemimpinan supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang memotivasi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang dan komunikasi yang kurang jelas membuat para karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan.

Kemudian apabila melihat tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang kepada karyawan masih dianggap kurang, sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dalam pekerjaannya. Mereka

merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Kemudian dikarenakan lingkungan kerja terlalu jauh dari tempat tinggal karyawan menyebabkan sering terjadi keterlambatan pada karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang dan hal ini dapat menyebabkan kinerja mereka menurun.

Maka dari itu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Palembang

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti lain
Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya terutama dalam pembahasan di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kepada perusahaan untuk memecahkan masalah yang ada di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Palembang.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan kajian dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alfamart. (2016, Oktober 13). *Sejarah Singkat Dan Alamat Alfamart Di Seluruh Indonesia*. Retrieved from Alfamart: <https://blog.alfamart.co.id/2016/10/13/sejarah-singkat-dan-alamat-alfamart-di-seluruh-indonesia/>
- Astuti, M., & Andri, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *JAB VOL. 18 NO. 2* .
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, S. (2017). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djonata, L., & Wijaya, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bajatama Lestari. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Emron, E. Y. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriati, I. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, 111 - 122.
- Italiani, F. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT Semen Gresik (Persero) TBK. *Jurnal Bisnis dan Manajemen BISMA Volume 6 No. 1*, Hal 11-18.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kumbara, V. B. (2017). Pengaruh Kompensasi Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, 299 - 319.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mardiana, Y. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

- Kasus Pada Karyawan PT. Tektoknidho Henida Jaya Group). *Responsive, Volume 3 No. 3*, 117 - 129.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, & Azizah, S. M. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora, Vol. 1 No. 2, 2021*, 74.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3229–3242.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, A., & Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Zulkarnain, & Sudarma, I. n. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kerja Restoran Warung Taulan Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 332-359.