

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA  
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT DUA  
SAMUDRA LOGISTIK PALEMBANG**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Nama : MONNA DIAN PERMATA PUTRI**  
**NPM : 245141050**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diuji

Nama : MONNA DIAN PERMATA PUTRI  
NPM : 245141050  
Konsentersasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA  
PADA KINERJA KARYAWAN PT DUA  
SAMUDRA LOGISTIK PALEMBANG

Pembimbing Tesis :  
Tanggal 16/01/2025 Pembimbing I

Dr. Nasir, SP., M.Si  
NIDN : 0020077301

Tanggal 15/01/2025 Pembimbing II

Dr. Sari Sakarina, SE, M.M  
NIDN : 0214038501

Mengetahui :



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

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, SE, M.M  
NIDN : 0214038501

Tanggal 16/01/2025

Tanggal 16/01/2025

## LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJAKARYAWAN PT DUA SAMUDRA LOGISTIK PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Sidang Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridianti

Nama : MONNA DIAN PERMATA PUTRI  
NPM : 245141050  
Konsenterasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menyetujui:

**Ketua Penguji :**

Dr. Nasir, SP., M.Si  
NIDN : 0020077301

**Tanggal**

13/02/2025

**Tanda Tangan**

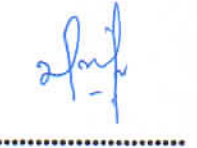


**Anggota Penguji :**

1. Dr. Sari Sakarina, S.E., MM  
NIDN : 0214038501
2. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si  
NIDN : 0201018001

13/02/2025

13/02/2025



Mengetahui :

Palembang, 13 Februari 2025  
Dekan FEB



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

Palembang, 13 Februari 2025  
Kaprosdi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM  
NIDN : 0214038501

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Monna Dian Permata Putri  
NPM : 245141050  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari diternukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Januari 2025

Yang menyatakan,



Monna Dian Permata Putri

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>.viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>.ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Kegunaan Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>11</b>
2.1. Kajian Pustaka .....	11
2.1.1 Kinerja .....	11
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	17
2.1.3 Gaya Kepemimpinan .....	23
2.1.4 Motivasi Kerja.....	33

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	41
2.3 Kerangka Berpikir .....	51
2.4 Hipotesis Penelitian .....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
3.1.1 Tempat Penelitian .....	58
3.1.2 Waktu Penelitian.....	58
3.2 Populasi dan Sampel.....	59
3.1.3 Populasi.....	59
3.1.4 Sampel .....	59
3.3 Desain Penelitian .....	60
3.4 Variabel dan Definisi Operasional.....	61
3.5 Instrumen Penelitian.....	66
3.6 Teknik Analisis Data .....	67
3.7 Hipotesis Statistik .....	75
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>77</b>
4.1 Hasil Analisis .....	77
4.1.2 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.1.3 Demografi Responden Berdasarkan Usia .....	79
4.1.4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	81
4.1.5 Deskriptif data jawaban responden.....	82
4.2 Pembahasan Hasil .....	105
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>114</b>
5.1 Kesimpulan .....	114
5.2 Implikasi Kebijakan.....	115
5.3 Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>122</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	41
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian .....	58
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	62
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	65
Tabel 3. 6 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner.....	67
Tabel 3. 7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic .....	76
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	81
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	82
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden.....	83
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan.....	84
Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	85
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	86
Tabel 4. 9 Kategori Jawaban Responden Kinerja.....	87
Tabel 4.10 Outer Loadings Pls Algorithm 1 .....	90
Tabel 4.11 Outer Loadings Pls Algorithm 2.....	93
Tabel 4.12 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) .....	94
Tabel 4.13 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach .....	96
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	96
Tabel 4.15 Nilai R-Square ( $R^2$ ).....	97
Tabel 4.16 Nilai F-Square ( $F^2$ ).....	98
Tabel 4.17 Path Coefficients.....	100
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	101
Tabel 4.19 Data Indirect Effect.....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow .....	35
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir .....	56
Gambar 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin .....	79
Gambar 4. 2 Responden berdasarkan Usia .....	80
Gambar 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan.....	82
Gambar 4. 4 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	89
Gambar 4. 5 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	92
Gambar 4. 6 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel .....	103



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Variabel Kinerja.....	122
Lampiran 2 Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja .....	123
Lampiran 3 Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan.....	123
Lampiran 4 Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....	124
Lampiran 5 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan.....	125
Lampiran 6 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....	126
Lampiran 7 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja .....	127
Lampiran 8 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Kinerja.....	128

## ABSTRAK

**MONNA DIAN PERMATA PUTRI, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang, Dibimbing oleh Bapak Dr. Nasir, SP., M.Si dan Ibu Dr. Sari Sakirina, SE., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang yang berjumlah 33 karyawan. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan *simple Jenuh*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Hipotesis pertama: Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,002 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,015 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,002 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,176 \geq 0,05$ , sehingga disimpulkan tidak terdapat Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja (Y) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z). hasil nilai *P-Value* adalah  $0,683 \geq 0,05$ , sehingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja tidak terdapat pengaruh tidak langsung dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dibuktikan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,699 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Motivasi Kerja terhadap Kinerja tidak terdapat pengaruh tidak langsung dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dibuktikan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,746 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0.754 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sebesar 75,4% sedangkan sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0.778, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Kinerja yang sudah ada sekarang ini terutama *indikator* yang masih rendah yaitu karyawan diharapkan selalu datang tepat waktu sejalan dengan peraturan perusahaan dan diharapkan juga karyawan jarang melakukan absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak. Bagi Pimpinan Kantor PT Dua Samudra Logistik Palembang agar dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja secara optimal.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

## ABSTRAK

**MONNA DIAN PERMATA PUTRI, The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Job Satisfaction and the Impact on Employee Performance of PT Dua Samudra Logistik Palembang, Supervised by Mr. Dr. Nasir, SP., M.Si and Mrs. Dr. Sari Sakirina, SE., M.M.**

This research aims to determine and prove the influence of leadership style and work motivation on job satisfaction and its impact on employee performance at PT Dua Samudra Logistik Palembang, both directly and indirectly. The population in this study were all employees of PT Dua Samudra Logistik Palembang, while the sample was part of the population that would be used as the research object. The population and sample in this research were employees of PT Dua Samudra Logistik Palembang, totaling 33 employees. In this research, the researcher used simple Saturated. Data analysis used in this research used the Structural Equation Model (SEM) analysis method which was operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this research indicate that, First hypothesis: Leadership Style (X1) influences Performance (Z). The resulting P-Value value is  $0.002 \leq 0.05$ , so it is concluded that there is an influence of Leadership Style on Performance. Work Motivation (X2) influences Performance (Z). The resulting P-Value value is  $0.015 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is an influence of work motivation on performance. Leadership Style (X1) influences Job Satisfaction (Y). The resulting P-Value value is  $0.002 \leq 0.05$ , so it is concluded that there is an influence of Leadership Style (X1) on Job Satisfaction. Work Motivation (X2) has no effect on Job Satisfaction (Y). The resulting P-value is  $0.176 \geq 0.05$ , so it can be concluded that there is no work motivation on job satisfaction. Job Satisfaction (Y) has no effect on Employee Performance (Z). The resulting P-Value value is  $0.683 \geq 0.05$ , so it is concluded that there is no influence of Job Satisfaction on Performance. There is no indirect influence on Leadership Style on Performance with Job Satisfaction as an intervening variable, proven by the P-Value value of  $0.699 > 0.05$ , so it can be concluded that there is no indirect influence between Leadership Style on Employee Performance of PT Dua Samudra Logistik Palembang and Job Satisfaction as an intervening variable. Work Motivation on Performance has no indirect influence with Job Satisfaction as an intervening variable, proven by the P-Value value of  $0.746 > 0.05$ , so it can be concluded that there is no indirect influence between Work Motivation on Employee Performance of PT Dua Samudra Logistik Palembang and Job Satisfaction as an intervening variable.

The R2 value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.754, which means that this value identifies that variations in Employee Job Satisfaction can be explained by exogenous latent variables (Leadership Style and Work Motivation) amounting to 75.4% while the remaining 24.6% is explained by variables other and the R2 value for the latent variable Performance is 0.778, which means that this value identifies that variations in performance can be explained by exogenous variables of 77.8% while the remainder is 22.2% is explained by variables not included in the study.

From the model built in this research, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be recommended for employees of PT Dua Samudra Logistik Palembang, it is recommended to further improve the existing performance, especially indicators that are still low, namely employees are expected to always arrive on time in line with company regulations and it is also hoped that employees will rarely be absent if they are not correct. -really in urgent need. For the Head of the PT Dua Samudra Logistik Palembang Office, in order to further improve the Leadership Style and Work Motivation and Job Satisfaction that have been implemented currently, this needs to be improved and carried out in an effort to optimally improve the Leadership Style and Work Motivation and Job Satisfaction.

**Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Aja Wajala, atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang.”**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.M.
5. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Nasir, S.P., M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Ibu Dr. Sari Sakirina, SE., M.M, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

9. Kepada Pimpinan dan Staff Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang yang telah memberikan kesempatan saya untuk dapat melakukan penelitian.
10. Seluruh keluarga terutama Ayah, Mimi, Abah, Mimi alm, Suami, anak-anak saya, adik-adik saya dan teteh yang telah memberikan motivasi saya harus selalu semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini dan pastinya terimakasih atas bantuan material yang sudah diberikan kepada saya dalam perkuliahan ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan penelitian dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Dan akhirnya tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang pendidikan.

Palembang, Januari 2025

Peneliti,

Monna Dian Permata Putri

## RIWAYAT HIDUP

**Monna Dian Permata Putri**, dilahirkan di Palembang, 16 April 1987, merupakan anak pertama dari pasangan H. Helmi Husin, SE dan Hj. Elly Masito pada tahun 2013 menikah Jimmy Hidayat, SE dan telah dikaruniai Tiga orang anak yaitu Muhammad Dzaki Khaizuran, Mouli Zhafira Chantika dan Muhammad Kaysan Muflih.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1999 di SD Negeri 575 Palembang, Sekolah Menengah Pertama Negeri 33 Palembang diselesaikan pada tahun 2002 dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Palembang pada tahun 2005, masuk Fakultas Ekonomi Akuntansi (D3) di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang dan lulus pada tahun 2008. Lalu melanjutkan lagi keperguruan tinggi (S1) di Universitas Tridianti Palembang dan lulus pada tahun 2012, dan saat ini memasuki Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Tahun 2009 - 2010 bekerja sebagai Mikro Analis (MKA) di PT. Bank Mandiri, Tbk Persero, pada tahun 2011-2017 bekerja sebagai Anasalis Kredit (FIO), Frontliner dan Audit Internal di PT. Bank Mega Syariah, pada tahun 2022 sampai dengan sekarang menjadi Karyawan di PT. Dua Samudra Logistik Palembang.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan antarperusahaan di era globalisasi semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi individu pembelajar yang bersemangat dalam belajar dan bekerja keras, sehingga potensi mereka dapat berkembang secara maksimal. Oleh karena itu, SDM yang dibutuhkan saat ini adalah mereka yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, bersifat adaptif, serta responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam situasi ini, integritas pribadi menjadi faktor penting untuk memenangkan persaingan.

Jasa Logistik adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, transportasi dan pergudangan. Barang yang akan dikirim bisa berasal dari satu produsen ke produsen lain, dari produsen ke konsumen, dari produsen ke distributor, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan logistik dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, dan sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya.

PT Dua Samudra Logistik Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik dengan fokus utama pada jasa pengiriman barang dari distributor di Pulau Jawa ke berbagai wilayah di Sumatera, mulai dari Lampung hingga Aceh. Untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, perusahaan harus

memastikan bahwa setiap proses pengiriman barang dilakukan dengan maksimal.

Saat ini Di PT. Dua Samudra Logistik Palembang menghadapi tantangan yang cukup berat. Bukan saja karena persaingan yang semakin ketat, situasi ekonomi global maupun nasional yang mengalami krisis, tetapi juga perubahan akibat teknologi digital dimana membuat model bisnis lama menjadi kurang relevan terhadap kebutuhan dan preferensi pengguna jasa kurir dan logistik. Artinya bahwa untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih maka dibutuhkan karyawan yang dapat berkerja secara optimal dalam melaksanakan setiap tugas. Karyawan yang handal sangat diperlukan dalam perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut perlu diperhatikan kinerja karyawan karena penilaian terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018:260), kinerja mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan. Di PT Dua Samudra Logistik Palembang, terdapat beberapa kendala yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum optimal. Dari segi kualitas pekerjaan, masih ditemukan karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan dimensi kuantitas pekerjaan, masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. berdasarkan dimensi kemampuan bekerjasama, masih ada beberapa karyawan yang kurang berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan



pekerjaan. Selain itu rendahnya kinerja karyawan terlihat dari : Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak mencapai target, karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan, Kurangnya keinginan karyawan untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan atau karyawan kurang berinisiatif.

Permasalahan selanjutnya yaitu pada kepuasan kerja karyawan, Menurut Nuraini (2019 : 114), kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu juga penting, fakta dilapangan kepuasan kerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang masih rendah hal tersebut ditunjukkan dengan sebagian karyawan merasa kurang dengan hasil yang diberikan Perusahaan kepada karyawan. Sehingga dalam bekerja karyawan kurang mengembangkan kreatifitasnya. Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada Perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada sebagian karyawan mereka menyatakan sebagai berikut: Karyawan merasakan perbedaan dalam bekerja, seperti pemimpin cenderung membedakan dalam memberikan bantuan dan dukungan dalam pekerjaan. karyawan merasa kurang puas dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya. Dimana ada beberapa karyawan yang mengeluhkan hubungan dengan rekan kerja yang menjadikan bekerja sering terjadi tidak efektif. Selain itu rendahnya kepuasan kerja karyawan terlihat dari: Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai *job description*, Banyak keluhan atas pekerjaan yang diberikan atasan,

terutama belum siapnya karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi, Meningkatnya turn over karyawan.

Selanjutnya faktor Gaya Kepemimpinan, Menurut Prasetyo (2019:76) gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat untuk mengintegritaskan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang mempengaruhi orang lain Sejalan dengan keinginannya. Kenyataan dilapangan Gaya Kepemimpinan di PT Dua Samudra Logistik Palembang belum cukup baik.

Berdasarkan dimensi Gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan masih kurang aktif secara langsung dalam memberikan pengaruh yang cukup baik bagi karyawan sehingga cenderung berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan Gaya kepemimpinan transaksional, masih kurangnya Imbalan kontijen (*Contingent reward*) dimana pemimpin jarang menjelaskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan mengarahkan bawahan untuk mencapainya, pimpinan masih kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi di Perusahaan sehingga membuat kinerja para karyawannya kurang baik. Selain itu belum terlaksananya gaya kepemimpinan yang baik terlihat dari: Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin belum maksimal, Kepemimpinan yang masih kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi di Perusahaan, Pimpinan kurang optimal dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai.

Selain itu faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja. Menurut Anwar (2018: 288), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong terhadap seseorang

atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Selain itu motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap sebagian karyawan yaitu pada dimensi kebutuhan penghargaan, karyawan kurang memiliki inovasi dan kreatifitas dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya semangat karyawan dalam bekerja untuk lebih baik dalam berprestasi. Motivasi merupakan dorongan yang muncul pada diri individu yang didasari motif tertentu. Pentingnya pemimpin perlu mengetahui motif apa yang karyawan inginkan, sehingga akan muncul semangat karyawan untuk meraih prestasi selama bekerja. Motivasi merupakan suatu dorongan agar karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi Perusahaan dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan karyawan, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Motivasi menjadi hal paling penting bagi karyawan, dimana karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan suatu Perusahaan. Selain itu rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari: Masih dijumpai adanya karyawan yang tidak disiplin, Pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu, Meningkatnya absensi ketidakhadiran karyawan, dan kurang

mengembangkan kemampuan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Dua Samudra Logistik Palembang antara lain :

1. Rendahnya kinerja karyawan terlihat dari pekerjaan karyawan tidak mencapai target, kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan serta kurangnya keinginan karyawan untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan atau kurang

berinisiatif.

2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan terlihat dari pekerjaan yang diberikan tidak sesuai *job description*, banyak keluhan atas pekerjaan yang diberikan atasan, terutama belum siapnya karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta meningkatnya *turn over* karyawan.
3. Belum terlaksananya gaya kepemimpinan yang baik terlihat dari pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin belum maksimal, kepemimpinan yang masih kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi serta pimpinan kurang optimal dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan.
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari masih dijumpai adanya karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu, meningkatnya absensi ketidakhadiran karyawan serta kurang mengembangkan kemampuan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah disebut juga sebagai research questions atau research problem, diartikan sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. (Natanael, 2015). Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah memecahkan permasalahan yang tergambar dalam latar belakang dan rumusan masalah. Menurut (Sutrisno, 2018), tujuan penelitian adalah sebagai usaha dalam menemukan, mengembangkan serta menguji

kebenaran dari suatu pengetahuan dengan menggunakan metode yang ilmiah. Adapun tujuan penelitian yang Sejalan dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang.
5. Pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian adalah bagian keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah suatu penelitian diselesaikan. Oleh karena itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti. (Sugiyono 2018). Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya yaitu :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Dua Samudra Logistik Palembang

dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Perusahaan PT Dua Samudra Logistik Palembang untuk lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
  - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan masalah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan kinerja.
  - b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
  - c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Perusahaan PT Dua Samudra Logistik Palembang untuk kedepannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Alfa, Tomi., Pancasila, Irwan dan Sakarina, Sari. (2024). *Pengaruh Penerapan Budaya 5S dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya pada Kinerja Karyawan Divisi Wireharness PT. Osielectronics Batam. In Forbiswira Forum Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 2, pp. 603-619.
- A.M. Kadarman, SJ, Jusuf Udaya, Agus Hasan, A. Tri Wanggono, F.X. Suwanto, Caecilia Nurindah Lilik Purwati, T. Lumban Gaol, Thomas Thimotius Abraham, Maria Goretti Temengkol, Goris Sani Fenat, Lucia Hari Patworo Priharsanti (2018). *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anwar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia, Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aprilia Nafisah Nanda. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Aryono, Isnan Arief. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening*. Jurnal Manajemen. Vol. 3, No. 2.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bass, B.M. (2017). *Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries Journal American Psychologist*. Vol. 5, No. 7.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Fathoni, M.Ilham,. Indrayani,. Indrawan, Mohamad Gita,. dan Yanti, Sri. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau*. JENIUS. Vol. 5, No. 1.

- Fitri, Irma Kusuma dan Endratno, Hermin. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) pada Hotel Bahari Tegal*. Derivatif: Jurnal Manajemen, 15(2), 276-293.
- Ghozali, Imam. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. (2017). *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, Efendi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3. Jakarta:Gramedia Widiasarana.
- Haryono, Siswoyo. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOSLISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, Akbar. (2021). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU) , 6 (2), 165-177.
- Irwansyah. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir*.
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kesuma Muhammad Jaka, Sakarina Sari, dan Noviantoro Djatmiko. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN BPKAD Propinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi*. In Forbiswira Forum Bisnis dan Kewirausahaan. Vol. 13, No. 2, pp. 539-547.
- Kharisma, Atika Fitri. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)*.
- Ludiana. (2017). *Penerapan Motivasi Pegawai Menurut Teori Dua Faktor Fredrick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. Jurnal Administrasi Kantor, Vol. 5. No 1.
- Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Metcalf. (2017). *The Transformational Leadership Questioner*. MCB Leadership and Organizational Journal.
- Mukhtar, Afiah. (2019). *Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar*. *Jurnal Wawasan Manajemen Vol. 6, No. 2*.
- Mukmin, Silahul dan Prasetyo, Indra. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening*. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4 (2), 123-136.
- Munandar, Ashar. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI press.
- Naftali, Yohan, (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*. Ver : 2019.01.02.
- Naftali, Yohan. (2019). *Modul Pelatihan Smart PLS*. Ver : 2019.01.02.
- Nurahman. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang*.
- Nuraini, Tuti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV. Aswaja Pressindo.
- Prasetyo, Lis. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. *Jurnal Neo Bisnis*, Vol 2, No. 2.
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A. (2018). *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey, Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen Peter, and Mary Coulter. (2018). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, AlihBahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga.
- Samsudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sakarina, Sari. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Shani, B,A. dan Lau, B,J. (2019). *Behavior in Organizations*, 5th edition. United

Statesof America: Times Mirror Higher Education Group, Inc.

Simanjuntak, Payaman. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Lembaga peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Kencana, Jakarta.

Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, dan Nunung ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Widodo, Suparno Eko. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar