

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SISKA YOLANDA MANDIRI**

SKRIPSI



**Nama : Adhe Chacha Monica
Nim : 212020201**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SISKAYOLANDA MANDIRI**

Skripsi

**Diajukan untuk Menyusun usulan penelitian pada Program Strata
Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah**



Skripsi

Nama : Adhe Chacha Monica

Nim : 212020201

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

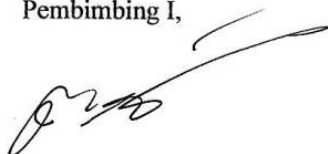
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan
kerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri

Nama : Adhe Chacha Monica
NIM : 212020201
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,



Mardiana Puspasari, SE.M.Si

NIDN : 0226107001

Pembimbing II,



Randy Hidayat, SE. M.Si

NIDN : 0230019401

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani SE.M.Si

NIDN : 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adhe Chacha Monica

NIM : 212020201

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Adhe Chacha Monica

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“ Sukses tidak datang kepadamu, kamu harus pergi kesana. - Marva Collins”

“Jangan malu dengan kegagalanmu, belajarlh darinya dan mulai lagi. - Richard
Branson”

“Siapapun dirimu, jadilah yang terbaik. - Abraham Lincoln”

“Keyakinan diri dan kerja keras akan selalu membuat kamu sukses. - Birat Kohli”

“Masa depan tergantung pada apa yang kamu lakukan hari ini. - Mahatma Gandhi”

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Tuhanku, Allah SWT
- ❖ Kedua Orang Tua Ku Mama (Rostia Monica) dan papa (Suhairi)
- ❖ Keluarga besar ku

PRAKATA

Assalamualaikum wr wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan Rahmat Nya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah , Suhairi Ibu, Rostiati Monica yang telah memberikan doa,motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang,
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE,M.Si selaku ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.E., M.Si selaku Sekretaris Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si dan Bapak Randi Hidayat, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, serta memberikan dorongan kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kedua Orang Tuaku (Rostiati Monica,S.Kom dan Suhairi) yang telah memberikan support sejauh ini.
8. Yang Tercinta Ilham Rizky Saputra, A.Md. T, Terima kasih telah menjadi penyemangat, pendengar keluh kesah, dan support dalam berbagai hal baik mental maupun materi untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Yang selalu membantu (Deswita Hertiyani, Azella Richita, Vicky Nurhaliza, Dwi Wahyuni Apriyani, Karin Dwi Arista, dan Adik saya Nanda Restu Alimpia)
10. Dan terakhir terima kasih kepada diri sendiri bisa bertahan sampai saat ini.

Dengan demikian Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan peneliti pada umumnya.

Palembang,. Mei 2024

Adhe Chacha Monica

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN SAMBUT DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN PRAKATA | v |
| HALAMAN DAFTAR ISI | vi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN | |
| HIPOTESIS..... | 8 |
| A. Kajian Pustaka | 8 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 20 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 23 |
| D. Hipotesis | 25 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 26 |
| A. Jenis Penelitian | 26 |

| | |
|--|-----------|
| B. Lokasi Penelitian..... | 27 |
| C. Operasional Variabel | 27 |
| D. Populasi dan Sampel | 28 |
| E. Data Yang Diperlukan | 29 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 30 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis | 31 |
| BAB IV..... | 37 |
| A. Hasil Penelitian..... | 37 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 54 |
| BAB V..... | 61 |
| A. Kesimpulan..... | 61 |
| B. Saran..... | 61 |

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Pra Riset | 4 |
| Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Peneliti Sebelumnya | 22 |
| Tabel II.2 Kerangka Pemikiran | 25 |
| Tabel III.1 Operasional Variabel..... | 27 |
| Tabel III.2 Kerangka Sampling..... | 29 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas | 40 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel IV.3 Kepuasan Kerja (Y) | 44 |
| Tabel IV.4 Kompensasi (X1) | 46 |
| Tabel IV.5 Gaya Kepemimpinan (X2) | 48 |
| Tabel IV.6 Hasil Regresi linier Berganda..... | 49 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji F (Uji Simultan) | 50 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji t (Uji Parsial) | 51 |
| Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 43 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kompensasi(X1)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*

ABSTRAK

Adhe Chacha Monica / 212020201 / 2024 / Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Siska Yolanda Mandiri.

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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri. Sedangkan dalam uji secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan $Y = 3,078 + 0,218X_1 + 0,661X_2$. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 92,568 > F_{tabel} 2,42$ Maka H_0 di tolak dan H_a diterima artinya, ada pengaruh signifikan kompensasi, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Siska Yolanda Mandiri. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,385 > nilai t_{tabel} 1,679$ untuk variable kompensasi, dan nilai $t_{hitung} 5,546 > nilai t_{tabel} 1,679$ untuk variabel gaya kepemimpinan. Artinya ada pengaruh variable kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap variable kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Adhe Chacha Monica / 212020201 / 2024 / The Influence of Compensation and Leadership Style on Job Satisfaction at PT. Siska Yolanda Mandiri.

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. Multiple linear regression analysis shows the equation $Y = 3.078 + 0.218X_1 + 0.661X_2$. The results of the F test show that the value of F_{count} is $92.568 > F_{table} 2.42$. So H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of compensation and leadership style on PT job satisfaction. Siska Yolanda Mandiri. The t test results show a t_{count} value of $2.385 > t_{table}$ value 1.679 for the compensation variable, and a t_{count} value of $5.546 > t_{table}$ value 1.679 for the leadership style variable. This means that there is an influence of compensation variables and leadership style on job satisfaction variables.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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, 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.

Setuju dengan Robinss (2018:36) 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. Perwakilan akan bekerja dengan baik jika mereka merasa puas dengan apa yang mereka antisipasi. Setuju dengan Natusion (2019:56) 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. 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 Hasibuhan (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. Adanya imbalan dalam bingkai reward, hadiah, dan hibah akan memberikan dampak positif bagi pekerja. Pekerja akan merasa terpacu dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan akan ada dukungan bagi perwakilan yang melebihi ekspektasi.

Menurut Edi Sutresno (2016:213) gaya seorang kepemimpinan ialah suatunya keilmuan terkadang mengaji bilamana komprehensif secara mengkoordinasikan, terpengaruhi dan mengawaskan seorang lainnya untuknya melaksanakan penugas berdasarkan perintahan bila telah ditentukan. Peranya pionir sangat penting terbagi perusahaan kedalam mencapai ketujuan. Bersamanyalah berkembang pemikiran-pemikiran yang tidak terpakai dan inventif dalam mendirikan perusahaan, juga mempunyai bagian pentingnya, ialah. mengeksekusi pemikiran-pemikiran pemimpin yang terkandung dalam setiap pilihannya. Baik atau tidaknya bawahan menjalankan kewajibannya bergantung kepada pionir sendirinya itu, bagaimana seorang pionir memberikanlah terpengaruh juga inspirasi guna melaksanakan terbang dalam keorganisasiannya.

PT. Siska Yolanda mandiri adalah PT yang memasok tabung gas di Sumatera Selatan yang beralamatkan di Lais, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30755.

Untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT. Siska Yolanda Mandiri peneliti melakukan Prariset berikutnya.

Tabel I.1
Data Pra-Riset Pada PT. Siska Yolanda Mandiri

| No | Pernyataan | Iya | Tidak | Jumlah |
|-----|--|-----|-------|--------|
| 1 | Karyawan puas karena pekerjaan yang ditugaskan menarik dan tidak membosankan | 14 | 16 | 30 |
| 2. | Karyawan puas dengan Kompensasi yang didapat karena sudah sesuai dengan pekerjaannya | 13 | 17 | 30 |
| 3. | Karyawan puas pemimpin mempromosikan karyawan dengan baik | 14 | 16 | 30 |
| 4. | Karyawan puas dengan rekan kerja di perusahaan | 14 | 16 | 30 |
| 5. | Tunjangan yang di terima dari perusahaan sudah sesuai | 14 | 16 | 30 |
| 6. | Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai | 12 | 18 | 30 |
| 7. | Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai | 11 | 19 | 30 |
| 8. | Pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat | 10 | 20 | 30 |
| 9. | Pimpinan mampu memotivasi karyawan | 8 | 22 | 30 |
| 10. | Pimpinan telah melakukan komunikasi dengan baik pada karyawan | 13 | 17 | 30 |
| 11. | Kelompok kerja yang baik | 19 | 11 | 30 |
| 12. | Karyawan menyelesaikan tugas dengan baik | 20 | 10 | 30 |
| 13. | Pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang diterima | 18 | 12 | 30 |
| 14. | Karyawan bertanggung jawab | 19 | 11 | 30 |
| 15. | Karyawan memiliki relasi yang baik dengan pimpinan | 18 | 12 | 30 |
| 16. | Karyawan datang tepat waktu | 20 | 10 | 30 |
| 17. | Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik | 19 | 11 | 30 |

Sumber: Pra riset PT. Siska Yolanda Mandiri, 2023

Berdasarkan tabel I.1 terdapat fenomena dari sisi kepuasan karyawan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Point 1 - 4 menunjukkan variabel kepuasan kerja dimana semua pernyataan mendapat jawaban rata rata tidak setuju, 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, yang menurutnya gajinya harus diatas UMR,

selain itu pimpinan tidak melakukan promosi pada karyawan yang memiliki prestasi lebih membuat banyak karyawan merasa tidak puas, karyawan juga masih banyak yang belum puas dengan sesama rekan kerja yang tidak mau saling membantu.

Point 5 - 7 menunjukkan variabel kompensasi dimana semua pernyataan mendapat jawaban rata rata tidak setuju, 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, selain itu fasilitas perusahaan juga belum sesuai banyak karyawan yang 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 .

Point 8 - 10 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dimana semua pernyataan mendapat jawaban rata rata tidak setuju, 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.

Atas pertimbangan latar belakang tersebut, dengan demikian penulis menjadi tertarik dalam melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Siska Yolanda Mandiri.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Siska Yolanda Mandiri?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Siska Yolanda Mandiri?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Siska Yolanda Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Siska Yolanda Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Siska Yolanda Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Siska Yolanda Mandiri

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan dalam hasil yang ditemukan bisa menambah wawasan juga media ilmu bagi ilmu pengetahuanya. Diharapkan dalam hasil yang

ditemukan bisa menambah wawasan juga media ilmu bagi ilmu pengetahuanya.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan bisa disebarkan bagi mereka mengevaluasikan hasilnya jadi lebih bagus guna kepuasan yang bagus.

3. Manfaat Bagi Almamater

Diharapkan bisa jadikan referensi bahan yang bias untuk penelityang melaksanakan saat mendatang.

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)
- Fatahillah, dkk (2021)
 pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Victory Internasional Futures Cabang Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2021
- 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, Manejemen 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.
- SinollahdanUbaitulloh(2021)
pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di Malang Raya).
Jurnal Dialektika, Volume 6, Nomor 2, September 2021

- 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.