



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LINTAS BINTANG MULIA NUSANTARA MAKASSAR

Adinda Nurtashya Aurel Nasrul

STIE Tri Dharma Nusantara.

Email : adindaaa01@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Kemudian dilanjutkan dengan analisis linear berganda yang hasilnya $Y = 1,175 + 0,472X_1 + 0,492X_2$ yang berarti adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Selanjutnya, hasil uji-t terhadap variabel kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,267 > 1,70113$). Sementara variabel kompensasi menghasilkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,144 > 1,70113$) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan maupun kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

Abstract : This study aims to determine the effect of leadership and compensation on employee job satisfaction at PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is descriptive analysis to explain the influence of leadership and compensation on employee job satisfaction at PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Then proceed with multiple linear analysis whose results are $Y = 1.175 + 0.472X_1 + 0.492X_2$ which means that there is a positive relationship between leadership and compensation on employee job satisfaction at PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Furthermore, the results of the t-test on the leadership variable obtained a t-count value that was greater than t-table ($2.267 > 1.70113$). While the compensation variable produces a t-count value greater than t-table ($3.144 > 1.70113$) so that there is a positive and significant influence between leadership and compensation variables on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership, Compensation, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang memegang peranan yang sangat penting karena memberikan dampak langsung pada emosional dan produktivitas karyawan. Pimpinan bisa membuat karyawan menjadi tidak nyaman dengan cara yang berbeda misalnya dengan terlalu mengontrol, terlalu curiga, terlalu mencampuri, juga terlalu mengecam akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan kepentingan untuk bergabung dalam suatu perusahaan, hampir seluruh karyawan memiliki tujuan untuk mendapatkan upah yang layak atau biasa disebut kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan baik berupa fisik maupun non fisik.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan. Dengan kompensasi yang layak tentu akan mempengaruhi karyawan, sehingga karyawan akan betah bekerja pada perusahaan. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi juga akan menimbulkan persepsi buruk terhadap perusahaan, karena perusahaan dianggap tidak mampu dalam pemenuhan kebutuhan karyawan.

Pengelolaan manajemen yang tersusun dengan baik dan tepat dalam suatu organisasi akan mampu membantu organisasi dalam pengurangan angka keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*). Tingkat perputaran karyawan yang tinggi juga akan menimbulkan persepsi buruk terhadap perusahaan, karena perusahaan dianggap tidak mampu dalam pemenuhan kebutuhan karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dengan kepemimpinan dan merasa puas dengan kompensasi yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan. Hal tersebut dapat membuat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan.

PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara adalah sebuah *Local Retail Clothing Company* yang berdiri pada Agustus tahun 2004 oleh bapak Wiempy atau akrab disapa “Tebong”. PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara diresmikan pada tanggal 4 September 2004. Pada awalnya PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara memproduksi pakaian seperti *t-shirt, shirt, jacket, polo shirt, pants, skirt, dan jeans*. PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara dalam perkembangan usahanya telah memiliki saluran distribusi tersendiri. Hingga saat ini saluran distribusi PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara tersebar di kota-kota besar diantaranya Yogyakarta, Bandung, Jakarta, Surabaya, Bali, Makassar, Banjarmasin, Palembang dan juga kota kabupaten di Indonesia lainnya.

Salah satu permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara adalah rasa ketidaknyamanan dan ketidakpuasan karyawan dengan kepemimpinan pada perusahaan dan karyawan yang terkadang mengeluh dengan kompensasi yang dianggap kurang layak dengan hasil kerja mereka yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan di dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin tetapi pemimpin yang baik dilihat dari seberapa banyak ia mampu menciptakan sosok pemimpin yang baru. Rivai (2012:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dengan

tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Thoha dalam Rivai (2012:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, Wexley dan Yuki dalam Rivai (2012:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha menggerakkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara adil dan layak atas karya-karya mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penulis mengutip pendapat beberapa ahli terkait pengertian kompensasi antara lain: Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy dalam Sudaryo, 2018:7). Kompensasi adalah segala jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara adil dan layak atas karya-karya mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan (Rahmat, 2017:110). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidupnya (Handoko dalam Sudaryo, 2018:11) Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan baik berupa fisik maupun nonfisik sebagai balas jasa karyawan

Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo (2018:76) kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Sudaryo, 2018:76). Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan (Gibson dalam Sudaryo, 2018:76). Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang seorang karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan mereka berdasarkan harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Argumentasi dari penelitian kuantitatif menurut Creswell, (2010), adalah untuk menguji metode-metode dan teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara termasuk pimpinan. Adapun jumlah populasi di PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara adalah sebanyak 32 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, untuk mengetahui pengari antar variabel secara parsial dan secara simultan.

ANALIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan X₁

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,696	0,3009	Valid
X1.2	0,794	0,3009	Valid
X1.3	0,767	0,3009	Valid
X1.4	0,714	0,3009	Valid
X1.5	0,754	0,3009	Valid
X1.6	0,759	0,3009	Valid
X1.7	0,654	0,3009	Valid
X1.8	0,807	0,3009	Valid
X1.9	0,727	0,3009	Valid
X1.10	0,481	0,3009	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi X₂

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,806	0,3009	Valid
X2.2	0,691	0,3009	Valid
X2.3	0,838	0,3009	Valid
X2.4	0,817	0,3009	Valid
X2.5	0,849	0,3009	Valid
X2.6	0,768	0,3009	Valid
X2.7	0,917	0,3009	Valid
X2.8	0,810	0,3009	Valid
X2.9	0,791	0,3009	Valid
X2.10	0,742	0,3009	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja Y

Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,826	0,3009	Valid
Y.2	0,698	0,3009	Valid
Y.3	0,689	0,3009	Valid
Y.4	0,834	0,3009	Valid
Y.5	0,823	0,3009	Valid

Y.6	0,747	0,3009	Valid
Y.7	0,765	0,3009	Valid
Y.8	0,790	0,3009	Valid
Y.9	0,663	0,3009	Valid
Y.10	0,857	0,3009	Valid

Sumber: Lampiran SPSS 25, diolah (2023)

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan semua variabel, bahwa perhitungan r_{hitung} semua lebih besar yaitu $df = (n-2)$ yaitu, $31-2 = 29$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,3009 dan nilai signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Alat pengukur dikatakan reliabel apabila alat itu mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda yang menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (1-4, 1-5) atau skor rentangan misalnya (0-10, 0-30), dikatakan reliabel jika *cronbach's alfa* 0,6-0,79 = reliabilitas diterima.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpa</i>	Instrumen	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,893	0,6	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,938	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,919	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran SPSS 25, diolah (2023)

Dari tabel uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) dan kompensasi (X₂) dan kepuasan kerja (Y), dapat dikatakan semua variabel telah reliabel. Dengan demikian item-item ini telah memenuhi standar kelayakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Untuk mengetahui kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka digunakan peralatan statistik.. Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan komputersasi program SPSS 25 diperoleh hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 5 : Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.175	8.417		0.140	0.890
	Kepemimpinan (X1)	0.472	0.208	0.340	2.267	0.031
	Kompensasi (X2)	0.496	0.158	0.471	3.144	0.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS 25 diatas, maka dapat diketahui persamaan linear berganda seperti berikut:

$$Y = 1,175 + 0,472X_1 + 0,496X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1.175 artinya jika variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) adalah 0 kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 1,175.
- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,472, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 47,2% dengan asumsi tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,496, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 49,6% dengan asumsi tetap.

Pembahasan

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya lagi. Penelitian ini menggunakan pengujian analisis data dengan program SPSS versi 25.00.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara, karena tidak sedikit permasalahan yang harus dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan bisnis sehingga peran penting didalam perusahaan menunjukkan kepemimpinan yang baik juga mampu mendorong bawahan untuk tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai. Pemimpin pun selalu turun langsung ke masing-masing tempat bawahannya untuk berpartisipasi, bertukar pikiran, memberi saran dan ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Maka penelitian ini di buktikan dengan hasil jika $t_{hitung} (2,267) > t_{tabel} (1,70113)$ dan nilai signifikansi 0,031, hal ini dapat diartikan kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno (2019:214) "kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan

bersama”. Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christanto dan Febryan (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara, kompensasi seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan loyalitas karyawan yang tinggi untuk bertahan di suatu perusahaan. Loyalitas akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik secara fisik maupun materi. Maka penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung ($3,144 > t_{tabel} (1,70113)$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,005$, hal ini dapat diartikan kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara. Rahmat (2017:110) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin memuaskan tingkat nilai kompensasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen, Lumbanraja, Salim dan Gultom (2017) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 Kepemimpinan yang baik dan didukung dengan kompensasi yang layak dan sesuai akan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) ditunjukkan F hitung sebesar 11.524 dan $F_{tabel} 3,33$ dan berada pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Yoyo Sudaryo (2018:87) mengatakan kepuasan kerja mempunyai peranan penting bagi karyawan dan juga bagi perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan berpengaruh pada kondisi psikologi kerjanya atau produktivitas kerja, hingga pada akhirnya akan merugikan pihak perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliet Harliani, William Agustinus, dan Sofia A. P. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil penelitian pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis untuk kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar t hitung $> t$ tabel ($2,267 > 1,70113$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara.
2. Sedangkan variabel Kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar t hitung $> t$ tabel ($3,144 > 1,70113$) dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Lintas Bintang Mulia Nusantara.
3. Hasil penelitian yang berdasarkan masalah pokok dan hipotesis diperoleh hasil analisis F hitung $> F$ tabel ($11,524 > 3,23$) dengan Sig F $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel

kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung. CV Pustaka Setia
- Agathanisa, Citha., Arif Partono Prasetio. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda*. 308-319. *Jurnal*
- Christanto, Febryan. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor BPKAD Kabupaten Bojonegoro*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1-8.
- Insan, A. N., & Andriani Yasin, N. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 54-71.
- Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R., & Gultom, P. 2017. *The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward The Job Satisfaction and Impact On The Permanent Lectures*. *Journal International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Juliet Harliani, William Agustinus, Sofia A. P. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado*. 3(2), 193-198. *Jurnal*.
- Khair, Hazmanan. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 69-88. *Jurnal*.
- Masmarulani, R., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT. PELAYARAN TONASA LINES KABUPATEN PANGKEP. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 159-165.
- Musanip, Adi. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 55-68. *Jurnal*.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Umitoha Ukhuwah Grafika.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511-518.
- Rivai, Veithzal., Bachtiar, Rafli Amar (2012). *Pimpinan dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rustilah, Sri. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak*. 219-222. *Jurnal*
- Sadariah., Mansur. 2022. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Era Globalisasi*. Makassar: All Grafika
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Wibowo, Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Suprpta, Made. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. 430-442. *Jurnal*

Veriyani, Rani., Arif Partono Prasetio. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi*. 1-12. Jurnal