PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA PAREPARE

The Effect Of Transactional Leadership Style And Compensation On Job Satisfaction Of Honorary Employees At The Parepare City Trade Office

Erwin[1], Abdul Azis[2], Rusmin Nuryadin[3]
Email : erwinkarebosi@gmail.com 1, abdulazis1457@gmail.com[2], rusmin6674@gmail.com[3]
[123]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Pegawai merupakan salah satu SDM yang berada pada instansi terkait, kinerja pegawai mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Intansi yang memiliki organisasi yang baik pasti memiliki pegawai yang mampu menjadi pedoman terhadap pegawai yang lain. pegawai harus benar-benar berkompeten dan mengabdi secara optimal. Kepuasan pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompesasi yang diberikan. Sampel yang diambil dari penelitian ini terdiri dari 54 responden aktif dan masih tergabung di dalaminstansi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebarankuesioner dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.

Hasil analisis menggunakan SPSS versi 24 menyimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perdagangan Kota Parepare baik secara parsial maupun simultan. Adapun kompensasi terhadap kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perdagangan Kota Parepare dan telah di uji secara bersama-sama gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada dinas perdagangan.

Kata Kunci *:* **Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Kepuasan Kerja**

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of transactional leadership and compensation on job satisfaction of honorary employees at the Parepare City Trade Office. Employees are one of the human resources in related agencies, employee performance has an important role in achieving the desired goals. Institutions that have a good organization must have employees who are able to guide other employees. Employees must be truly competent and serve optimally. Employee satisfaction is influenced by the leadership style and competition provided. The sample taken from this study consisted of 54 active respondents and still incorporated in the agency. The type of data used in this study is primary data through the distribution of questionnaires and this study uses quantitative methods. The analysis method used is Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 24.

The results of the analysis using SPSS concluded that transactional leadership and compensation had a significant effect on job satisfaction. The results showed that the transactional leadership style had a positive and significant effect on the job satisfaction of honorary employees at the Parepare City Trade Office both partially and

simultaneously. The compensation for job satisfaction also has a positive and significant effect on the job satisfaction of honorary employees at the Parepare City Trade Office and has been tested together transactional leadership style and compensation together have a positive and significant effect on the job satisfaction of honorary employees at the trade office.

Keywords: Transactional Leadership, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil atau honorer sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantungan dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang mempunyai posisi pemimpin dan bawahan atau yang di sebut pegawai adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya peranan manusia dalam sebuah organisasi maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah kegiatan organisasi maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para pegawai. Pengelolaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Para pemimpin dengan nilai kemanusiaan yang kuat beralasan bahwa kepuasan adalah sebuah sasaran yang sah dari sebuah organisasi. bukan hanya karena kepuasan berhubungan secara negatif dengan kehadiran dan tingkat keluar masuknya pegawai, tetapi mereka beralasan bahwa organisasi mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan memberikan penghargaan secara hakiki. Pimpinan harus dapat mengambil kesimpulan kepusan kerja orang lain dengan pengamatan secara hati-hati dan menerjemahkan apa yang mereka katakan dan lakukan ketika ada kesempatan berbicara tentang pekerjaan mereka.

Sehubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, maka Adapun faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja meliputi: faktor kepemimpinan, (Atmaja & Ruliana, 2017; Herizal et al., 2020; Setyowati, 2021;) menyatakan kepemimpinan transaksional menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Faktor kompensasi (Mujaddid Ahwali et al., 2021; Patricia & Wibowo, 2019) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa faktor kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan.

Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapakan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pimpinan tentunya sangat berpengarug bahkan berperan dalam memotivasi bagi para pegawai dalam mengerjakan yang nantinya mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil obsevasi pada pegawai honorer dinas perdagangan kota parepare bahwa hampir seluruh pegawai setju dengan adanya penerapan kompensasi karena dengan adanya penerapan kompensasi dapat ,meningkatkan kepuasan, kedisiplinan, dan kehati-hatian dalam bekerja dengan adanya masalah seperti ini

berkaitan dengan ketidakpuasan. Ketidakpuasan itu berkaitan dengan gaya kepemimpinan transasksioanal dan kompensasi yang ada pada instansi terkait.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang mengutamakan analisa mendalam tentang data dan fakta yang di temukan, secara apa adanya dan tanpa rekayasa. Penelitian deskriptif dapat digunakan untuk penelitian sebuah peristiwa, pemikiran, kondisi, objek, atau status di masa yang akan datang. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Perdagangan Kota Parepare yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 102, Kec. Bacukiki Barat Kota Parepare.

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti (silaen, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer dinas perdagangan kota parepare sebanyak 54 pegawai honorer. (Bruno, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menetukan sampel mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30-500. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel karena kurang dari 100 yaitu sebanyak 54 pegawai honorer (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data digunakan ada 2 diantaranya sebagai berikut:

1) Kuesioner atau angket. Penyebaran kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian.
2) Pengamatan (Observasi) yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di kantor dinas perdagangan kota parepare

Teknik analisis data yang digunakan ada 3 diantaranya sebagai berikut :

1) Analisis Deskriptif
2) Uji Validitas
3) Uji Reabilitas
4) Uji Hipotesis
5) Uji Koefisien Determinasi

HASIL PENELITIAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X_1), kompensasi (X_2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi) dengan *dependent variable* (kepuasan kerja) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. *coefficients* regresi liner berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	15.124	3.074		4.921	.000
Gaya kepemimpinantransaksional	.017	.197	.013	2.088	.013
Kompensasi	.207	.149	.202	2.392	.170

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

Kepuasan Kerja:15.124 + 0,107(X_1) + 0,207(X_2)

Keterangan:

X_1 = Gaya kepemimpinan transaksional
X_2 = Kompensasi

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 15.124 artinya jika semua variabel independen gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi bernilai 0 maka kepuasan kerja bernilai positif yaitu 15.124. Koefisien gaya kepemimpinan transaksional 0.107 artinya bernilai positif jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja mengalami peningkatan

sebesar 0.107. Hal ini menjelaskan jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pun akan mengalami peningkatan. Koefisien kompensasi 0.207 artinya bernilai positif jika kompensasi mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0.207. hal ini menjelaskan jika kompensasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pun akan mengalami peningkatan.

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.
Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.206[a]	.043	.005	3.522

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinantransaksional, kompensasi, kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.206, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu). Berdasarkan hasil tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,43 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu gaya kepemimpinantransaksional dan kompensasiuntuk menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdaganganadalah sebesar 43,0%. Sedangkan sisanya 57,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel gaya kepemimpinantransaksional, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 3. Hasil uji signifikansi simultan uji F

Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.154	2	14.077	4.135	.002[b]
	Residual	632.660	51	12.405		
	Total	660.815	53			

Berdasarkan hasil pengujian tabel Anova diatas diketahui besarnya nilai signifikansi sebesar 0,02< 0,05. Dengan demikian jika diuji secara simultan maka terdapat pengaruh dari seluruh variabel independen (gaya kepemimpinantransaksional dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Berdasarkan perbandingan f hitung dan f tabel dapat kita lihat bahwa nilai f hitung 4.135> f tabel yakni 3.18 jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil statistik penelitian uji f, gaya kepemimpinantransaksional dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4. Hasil uji parsial (uji-t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constan)	15.124	4.921	0.000	
Gaya kepemimpinan transksional(x1)	.017	2.088	0.013	H1 diterima
Kompensasi (x2)	.207	2.392	0.170	H2 diterima

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis:

$H_0$1: Gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a1: Gaya kepemimpinan transasksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 2.088> 1,675 dan nilai signifikansi 0,013< 0,05. Hal itu berarti $H_0$1ditolak dan H_a1 diterima, sehingga hipotesis gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji Hipotesis 2

$H_0$2: Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_a2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel, diketahui bahwa nilai t hitung adalah 2.392> 1.675 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti $H_0$2 ditolak dan H_a2 diterima, sehingga hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil Koefisien gaya kepemimpinan transaksional 0.107 artinya bernilai positif jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0.107 . hal ini menjelaskan jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pun akan mengalami peningkatan.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang menghargai segala kerja keras bawahannya yang memiliki kualitas kerja yang baik sehingga mereka bersemangat untuk mencapai tujuan bersama dalam instansi/perusahaan.

Gaya kepemimpinan transaksional yang sesuai dengan situasi dan kondisi di Dinas Perdagangan Kota Parepare, pimpinan telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas maka pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepemimpinan transaksional memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai pada sebuah instansi tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam instansi tersebut. Selain itu kepemimpinan transaksional juga merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil Koefisien kompensasi 0.207 artinya bernilai positif jika kompensasi mengalami peningkatan 1% maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0.207. hal ini menjelaskan jika kompensasi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pun akan mengalami peningkatan.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas

Perdagangan Kota Parepare yang dijelaskan dalam kuisioner dari beberapa yang diketahui ada 3 (tiga) indikator kompensasi yaitu asuransi, gaji, insentif.

hasil jawaban responden yang berkaitan dengan masalah kompensasi yang diberikan instansi dirasakan masih kurangdimana sebagian pegawai honorer merasa pemberian kompensasi masih tidak cukup untuk menutupi biaya hidupsehari-hari.

Berdasarkan hasil analisis diatas, bahwa kompensasi memiliki peran yang penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang terindikasikan oleh gaji, asuransi, dan insentif. maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, Gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Maka dari itu Dinas Perdagangan Kota Parepare perlu mempertimbangkan faktor kompensasi sebagai salah satu daya dorong dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer. karena dengan tingkat kepuasan kerja pegawai honorer yang tinggi membuat pegawai honorer merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Dinas Perdagangan Kota Parepare. Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.206, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,43 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu gaya kepemimpinantransaksional dan kompensasiuntuk menjelaskan variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdaganganadalah sebesar 43,0%. Sedangkan sisanya 57,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Misalnya, Jika seorang pegawai diberikan gaji yang tidak sesuai, penempatan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya serta adanya lingkungan kerja yang tidak nyaman untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, maka pegawai tersebut akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Penempatan tugas, gaji serta lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai, gaji yang layak serta lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa puas dan bekerja dengan tenang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
2. Secara Parsial Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Pelayanan.
3. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Mempunyai Positif Dan Signifikan TerhadapKepuasan Kerja.

Saran

Saran yang dapat di sampaikan sebagai berikut :

1. Bagi kantor dinas perdagangan kota parepare lingkungan yang dilihat dari hasil observasi penulis selama melakukan penelitian yaitu lingkungan kerja sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa fasilitas yang sudah tidak berfungsi. Diharapkan

untuk kedepannya fasilitas kantor lebih diperhatikan lagi demi kenyamanan dalam bekerja serta hubungan karyawan tetap terjaga komunikasinya dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel serupa yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan kompesasi agar lebih mengembangkan lagi penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih banyak lagi agar teruji efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

Alfattama, L. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Gardha Jaya Sakti di Surabaya. *Soetomo Business Review*.

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764

Atmaja, S., & Ruliana, P. (2017). Suhendra Atmaja, 2 Poppy Ruliana. *Jurnal Komunikasi*.

Bin Ismail, M. L., & So, C.-W. (2019). Correction: Synthesis of a dimeric phosphine-stabilized phosphidogermanium(i)–amidogermanium(ii) derivative . *Chemical Communications*. https://doi.org/10.1039/c9cc90073j

Bruno, L. (2019). teknik pengumpula data ,menurut sugiono. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Fajariah, F. (2019). Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi dan Kompetensi Dosen STIE AMM Mataram. *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404

Hasibuan, R. (2016). Rosmidah Hasibuan ISSN Nomor 2337-7216. *Jurnal Ilmiah Advokasi*.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

marihot. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*.

Mujaddid Ahwali, A., Sinulingga, G. M. C., Susanto, P., Sijabat, R. A., & Hanggraeni, D. (2021). Pengaruh dari Risiko Operasional pada Profitabilitas Perusahaan Asuransi yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2009-2019. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).* https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i3.31491

Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANGANSARI UTAMA FOOD INDUSTRY. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511

Patricia, G., & Wibowo, S. (2019). Pengaruh Corporate Governance, Ukuran Perusahaan, Dan Return On Assets (Roa) Terhadap Tax Avoidance Pada

Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2016-2018. *Akuntoteknologi*.

Pratama, M. A. Q. (2018). Kepemimpinan dan Konsep Ketatanegaraan Umar Ibn Al-Khattab. *JUSPI (Jurnal Sejarah Peradaban Islam)*. https://doi.org/10.30829/j.v2i1.1496

Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In *PT Raja Grafindo Persada*.

Rusna Benesikta Hasibuan, Henky Irawan, T. Y. (2018). Hasibuan. *Intek Akuakultur*.

Salomo Hutagalung, S. (2019). To cite this article: Sutrisno Salomo Hutagalung. *J. Phys*.

Sedarmayanti (2018:260). (2018). Sedarmayanti (2018:260). *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*.

Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Versi 17. *Jakarta: Kencana Persada Media Group*.

Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

Winarso, B. S. (2008). Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Syariah Sebelum Dan Pada Masa Krisis Ekonomi-Pendekatan Model CAMEL. *Jurbal Logos*.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM., Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*.