

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Mochammad Bayhaqi Octa ¹⁾; Ade Permata Surya ²⁾

¹⁾ bayhaqiocta24@gmail.com (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)

²⁾ permata.surya@mercubuana.ac.id (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)

Article Info:

Keywords:
Transformational Leadership;
Compensation;
Motivation;
Job Satisfaction;
Employee Performance.

Article History:

Received : July 28, 2025
Revised : Oktober 15, 2025
Accepted : November 25, 2025

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i3.23805>

Abstract

This study aims to determine the Effect of Transformational Leadership, Compensation, and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia, Cilandak, South Jakarta. The data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. The data analysis method uses Partial Least Square with the Smart PLS 3 applications. The population in the study is 107 employees. The sample used was 107 people. Sample using saturated sample. This study proves that transformational leadership has a significant positive effect on job satisfaction. Compensation has a significant positive effect on job satisfaction. Work motivation has a significant positive effect on job satisfaction. Furthermore, transformational leadership has no significant effect on performance. Compensation has a significant positive effect on performance. Motivation has a significant positive effect on performance. And job satisfaction has a significant positive effect on performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia Cilandak Jakarta Selatan. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* dengan aplikasi *SmartPLS 3*. Populasi yang terdapat dalam penelitian adalah 107 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 107 orang. Penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Serta Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memiliki peran penting dalam melakukan aktivitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Hasibuan (2017) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kirana & Pradipta (2021) Menyatakan bahwa maju tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan cara kinerja sumber daya manusia (SDM) atau karyawan berikan dalam mencapai tujuan

Octa, M., B., & Surya, Ade.P., (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. JFM : Journal of Fundamental Management 5 (3), 305-318. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i3.23805>

yang diinginkan sebuah perusahaan. Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan di karenakan kontribusi andil yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri. Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi disebuah perusahaan tersebut. Selayaknya pula, di antara sinergi berkesinambungan antara pihak karyawan dan perusahaan hendaknya tercipta hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Perusahaan agensi digital di Indonesia menjadi peran penting untuk membantu memberikan dampak terhadap suatu bisnis saat ini. Melalui jasa dari *creative agency*, sebuah merek bisnis dapat dikenal luas oleh masyarakat. Sehingga bisnis bisa berkembang ke arah lebih baik. Jasa tersebut melakukan desain atau *branding* merek dengan cara lebih profesional daripada orang awam.

PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia/ Storrika merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang digital *marketing agency* yang berperan dalam membantu klien untuk membuat, merancang dan mengelola jenis promosi digital yang dipilih oleh perusahaan. Mereka juga bisa memberikan berbagai masukan terkait strategi-strategi yang paling efektif untuk mengembangkan bisnis. Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten, handal, berperan aktif untuk selalu bertanggung jawab dan gigih dalam melaksanakan tugas dalam memperkenalkan produk bisnis berbasis teknologi yang menghadirkan solusi kreatif inovatif untuk mengangkat merek ke tingkat yang lebih tinggi. Untuk melihat perkembangan dan hasil kinerja masing-masing karyawan, perusahaan melakukan penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap tahunnya.

Parlindungan & Purba (2018) berpendapat bahwa untuk mengetahui kinerja karyawan, maka setiap tahunnya dilakukan penilaian kinerja karyawan dengan *performance appraisal* atau penilaian kinerja. Salah satu metodenya adalah menggunakan *key performance indicator* (KPI). PT. Pariwara Kreasi Indonesia/ Storrika dengan konsisten selalu melakukan penilaian kinerja karyawan setiap tahun untuk mengetahui kinerja dari masing-masing karyawannya. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia/ Storrika dalam tiga tahun terakhir dipaparkan dalam tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia / Storrika

Grade	Score	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Baik Sekali	86-100	72	67,3	61	57	49	45,7
Baik	75-85	27	25,3	29	27,1	34	31,7
Cukup	56-74	6	5,6	9	8,5	10	9,4
Kurang	46-55	2	1,8	6	5,6	7	6,6
Kurang Sekali	0-45	0		2	1,8	7	6,6
Jumlah		107	100	107	100	107	100

Sumber: PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia / Storrika, 2022

Pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir selalu terjadi penurunan jumlah persentasi karyawan yang kinerjanya berkategori Baik Sekali yaitu 72 orang karyawan atau 67,3% di tahun 2019, turun menjadi 61 orang karyawan atau 57% di tahun 2020, dan hanya 49 orang karyawan atau 45,7% di tahun 2021. Persentasi tersebut berbanding terbalik dengan kinerja karyawan berkategori kurang yang setiap tahunnya mengalami kenaikan meskipun tidak signifikan yaitu 2 orang karyawan atau 1,8% pada tahun 2019, naik menjadi 6 orang karyawan atau 5,6% tahun 2020 dan bertambah kembali menjadi 7 orang karyawan atau 6,6% di tahun 2021. Hal ini menunjukkan adanya penurunan jumlah karyawan yang berkinerja baik di PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia/ Storrika.

Peneliti melakukan wawancara dengan HRD di PT Pariwara Kreasi Radika Indoensia, untuk mendapatkan informasi masalah apa yang membuat karyawan menjadi tidak puas dan ada beberapa

faktor masalah pada perusahaan yaitu: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja, hal ini dapat berdasarkan hasil penelitian terdahulu Simanjuntak (2017) menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dan berdasarkan Faysica (2016) menyatakan pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu alasan yang paling penting bagi manusia untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji, melalui gaji tersebut dimaksudkan manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Robbins (2013:2) menyatakan faktor-faktor kepuasan kerja dilatar belakangi oleh imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri Singh & Jain (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan. Jika karyawan dalam suatu organisasi merasa bahagia, mereka akan melakukan yang terbaik bagi organisasinya. semakin besar tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi *return* yang didapatkan bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jufnidar & Ma'arif (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Soelton et al. (2019) di sebuah perusahaan perlu adanya seorang pemimpin yang bisa mengarahkan dan memberikan inspirasi yang memotivasi pada pegawainya agar bisa meningkatkan kinerja yang optimal. Pimpinan yang kurang memberikan inspirasi yang memotivasi kepada pegawainya akan memberikan dampak kinerja pegawai seperti kurangnya semangat, serta pegawai itu pun akan mencontohkan sikap dari pimpinan itu sendiri.

Zahirah & Surya (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan pasti akan meningkat. Begitu juga dengan Heriati & Andiani (2022) berpendapat bahwa memotivasi seseorang tidak mudah, mengisi daftar hadir juga bukanlah jaminan bahwa karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia)

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Simamora et al. (2022) Menyatakan pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "produktif", Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Wilson Bangun (2017) Menyatakan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi

keduanya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang diterima dalam bentuk pujian atas hasil kerjanya, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan yang diperoleh karyawan dalam bentuk besarnya balas jasa atas hasil kerja untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan akan lebih mengutamakan balas jasa dari pada pelaksanaan tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan tugasnya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan puas jika hasil kerja dan balas jasa yang diterima dirasa adil dan layak.

Kepemimpinan Transformasional

Fungsi kepemimpinan di organisasi sangatlah penting, dengan adanya peran pemimpin tujuan organisasi dapat tercapai melalui kemampuannya dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan di dalam perusahaan. Robbins & Judge (2015: 249, 262) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi suatu kelompok untuk berusaha mencapai visi atau tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk efektivitas yang lebih optimal. Pemimpin bergaya transformasional adalah pemimpin yang bisa mempengaruhi, merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai sesuatu yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang lebih efektif karena mereka memiliki kepribadian yang positif dan kreatif, mereka juga mendorong para pengikut untuk berkembang dan lebih kreatif. Perilaku kepemimpinan transformasional berani mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan efektivitas diri para pengikutnya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi

Hasibuan (2017: 118) Menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Marwansyah (2016:269) Menjelaskan bahwa Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan Hartatik (2014). Afandi (2016) Menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut peneliti terdahulu, seperti Sukrajap (2016) Menyatakan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada para karyawan, Kekuatan pemimpin transformasional mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga anak buah terdorong untuk senang mengerjakan tugas, memunculkan emosi positif, dan menilai pekerjaan secara positif. Peneliti selanjutnya, Widyatmika (2020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dapat membangkitkan seorang karyawan sehingga dapat berkembang untuk mencapai kepuasan dan kinerja pada tingkat yang tinggi. Peneliti selanjutnya Adiwantari et al., (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

transformatif berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai, Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut peneliti terdahulu, seperti Rahayu (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, karyawan akan memiliki kepuasan yang baik apabila mendapatkan kompensasi yang pantas dengan apa yang sudah dikerjakan untuk perusahaan. Peneliti selanjutnya Primayanti et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dalam penelitiannya membuktikan bahwa dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan hasil yang diperoleh sesuai dengan jerih payah yang telah mereka keluarkan sehingga kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat. Peneliti selanjutnya, Faysica et al., (2016) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan kompensasi yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut peneliti terdahulu, seperti Enriko & Arianto (2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya Syafaruddin Siregar (2022) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja sehingga motivasi karyawan dalam bekerja harus dipelihara dan bahkan ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk penghargaan dan apresiasi terhadap prestasi yang diraih karyawan walau sekecil apapun. Peneliti selanjutnya, Niko Hendarto Simanjuntak (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi perusahaan meningkatkan motivasi kerja maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman, Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut peneliti terdahulu, seperti Soelton et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya, Putri & Soedarsono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Marwansyah (2016) Menurut peneliti terdahulu, seperti Selviasari (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Peneliti

selanjutnya Fadly (2017) menyatakan variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi pegawai yang rendah maka semangat pegawai untuk mencapai target akan terhambat. Apabila motivasi yang ada dalam sebuah instansi baik, maka ada kemungkinan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai membuat pegawai merasa puas. Menurut peneliti terdahulu Zahirah & Surya (2022) Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sitompul & Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Parlindungan & Purba (2018) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Novialni (2020) menyatakan hal serupa, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena jika motivasi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

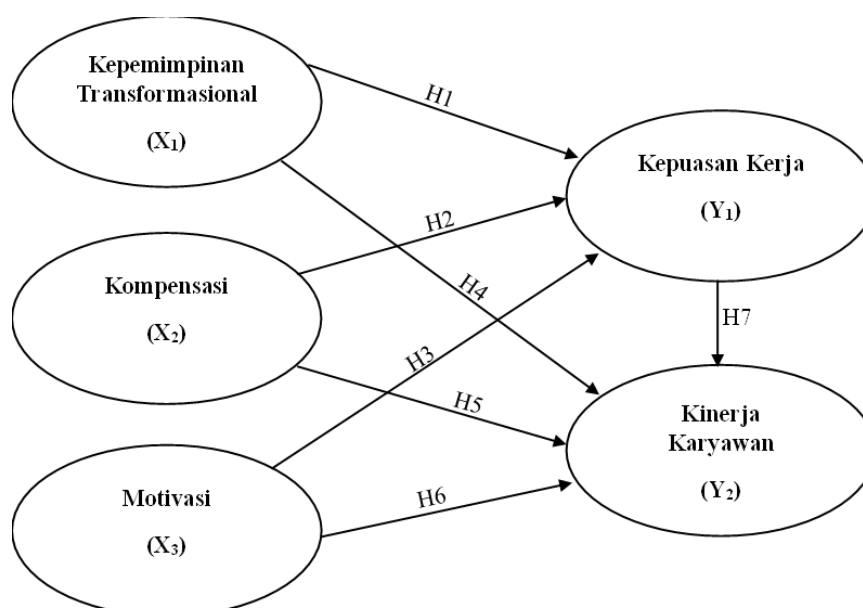
H6: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Peneliti Saktisyahputra (2022) Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. peneliti selanjutnya Wijaya (2018) membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia

Gambar 1 Rerangka Pemikiran



Sumber: Rerangka Pemikiran

METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik. Penelitian kuantitatif disebut sebagai penelitian positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Filsafat positivisme memandang sebuah realitas, gejala atau fenomena sebagai hal yang dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, terukur, relatif tetap, dan terdapat hubungan sebab-akibat. Dalam penelitian ini, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 107 orang, teknik *sampling* yang diambil yaitu *sampling* jenuh. *sampling* jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 107 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dari total 107 responden yang menerima kuesioner dapat diketahui karakteristik responden yang didominasi oleh responden yaitu didominasi laki-laki dengan total dengan total 59 orang (55,1%), dengan rentang usia 21-30 tahun dengan total 38 orang (35,5%), berlatar pendidikan S1 dengan total 52 orang (48,6%) dan dengan periode bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah 48 orang (44,9%) yang dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 7 Deskripsi Responden

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	59	55,1%
	Perempuan	48	44,9%
	Total	107	100%
Usia	<20 tahun	24	22,4%
	21-30 tahun	38	35,5%
	31-40 tahun	35	32,7%
	>41 tahun	10	9,3%
	Total	107	100%
Pendidikan	SMA/ Sederajat	17	15,9%
	Diploma (D3)	23	21,5%
	Sarjana (S1)	52	48,6%
	Pasca Sarjana (S2)	15	14%
	Total	107	100%
Lama Bekerja	<1 tahun	19	17,8%
	1-5 tahun	48	44,9%
	5-10 tahun	40	37,4%
	Total	107	100%

Sumber: data olah kuesioner, 2023

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* dapat dilihat melalui setiap nilai indikator konstruk pada *loading factor* dimana dalam uji *convergent validity* ini variabel suatu konstruk harus bernilai lebih >0,7 dan nilai *Average Variance Extracted* atau AVE semestinya bernilai lebih >0,5 (Ghozali, 2014). Setelah dilakukan uji validity terlihat bahwa indikator K7, KEP8, dan KT5 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,50. Oleh karena itu, indikator tersebut dihilangkan dari model. Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manifest yang telah diajukan sudah mempunyai validitas yang tinggi dan layak menafsirkan variabelnya.

Discriminant validity

Pengujian *discriminant validity* yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada konstruk lain.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 8 Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Kepemimpinan Transformatif	0,699
Kepuasan Kerja	0,658
Kinerja Karyawan	0,664
Kompensasi	0,655
Motivasi	0,641

Sumber: Output PLS, 2022

Tabel 9 Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Fornell Lacker Criterium)

	Kepemimpinan Transformatif	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi
Kepemimpinan Transformatif	0,836				
Kepuasan Kerja	0,804	0,811			
Kinerja Karyawan	0,815	0,723	0,815		
Kompensasi	0,783	0,800	0,731	0,810	
Motivasi	0,759	0,703	0,786	0,708	0,801

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel 8 dan 9 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Reliability Test

Pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 10 Hasil Pengujian *Composite Reliability* & *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach Alpha's	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	0,892	0,921	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,913	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,915	0,932	Reliabel
Kompensasi	0,912	0,930	Reliabel
Motivasi	0,888	0,914	Reliabel

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 10 bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model)

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (inner model) adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square
Kepuasan Kerja	0,883
Kinerja Karyawan	0,908

Sumber: Output PLS, 2022

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai di atas 0,67. Model pengaruh variabel laten independen (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi) terhadap kepuasan kerja memberikan nilai R-square sebesar 0,883 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi sebesar 88,3% sedangkan 11,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Begitupula, Model pengaruh variabel laten independen (kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0,908 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja sebesar 90,8% sedangkan 9,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis

		Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
H1	KT-> KEP	0,323	0,070	4,639	0,000	Diterima
H2	K -> KEP	0,322	0,085	3,790	0,000	Diterima
H3	M-> KEP	0,334	0,077	4,321	0,000	Diterima
H4	KT -> KK	0,115	0,078	1,481	0,119	Ditolak
H5	K -> KK	0,391	0,092	4,247	0,000	Diterima
H6	M-> KK	0,178	0,085	2,092	0,028	Diterima
H7	KEP -> KK	0,304	0,096	3,054	0,003	Diterima

Sumber: Output PLS, 2022

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 4,639, nilai *original sample* sebesar 0,323, dan nilai *P Values* sebesar 0,000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Penelitian ini membuktikan pimpinan dalam perusahaan ini selalu menciptakan suasana yang bersahabat pada setiap divisi, sehingga hati karyawan akan merasa senang dan puas saat melakukan setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyatmika (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 3,790, nilai *original sample* sebesar 0,322, dan nilai *P Values* sebesar 0,000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak maka karyawan akan merasa senang dan hasil yang diperoleh sesuai dengan jerih payah yang telah mereka keluarkan sehingga kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Primayanti et al., (2022) dan Rahayu & Riana (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 4,321, nilai *original sample* sebesar 0,334, dan nilai *P Values* sebesar 0,000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini dikarenakan karyawan ingin selalu menjalin persahabatan dengan rekan kerja dan karyawan berkeinginan untuk lebih sering bekerja sama dalam tim, sehingga karyawan merasa perusahaan memberikan kesempatan belajar secara tim saat bekerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Enriko & Arianto (2022) dan Siregar (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 1,481, nilai *original sample* sebesar 0,115, dan nilai *P Values* sebesar 0,119. Nilai *T-statistic* kurang dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan lebih dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Proses transformasi di perusahaan sebagai indikator utama untuk variabel kepemimpinan transformasional hanya berlangsung untuk waktu yang cukup singkat. Transformasi dimulai dengan perubahan struktur organisasi, pengangkatan pemimpin baru, dan kemudian perubahan sistem kerja dan budaya. Responden penelitian ini merasa bahwa kinerja karyawan di perusahaan tidak dipengaruhi oleh perubahan di atas, karena prosesnya berlangsung untuk waktu yang cukup singkat. Hal ini dikarenakan perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pimpinan terlalu cepat, sehingga karyawan tidak merasakan adanya perubahan itu dan dianggap hanya lewat begitu saja yang berdampak tidak berpengaruhnya terhadap efektifnya perbaikan proses kerja dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Walaupun demikian, penelitian ini sejalan dengan kesimpulan dari penelitian Novitasari & Asbari (2020) dan Insani (2020) yang menemukan bukti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini telah memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi manajemen yang mencoba untuk memulai perubahan, dimana proses tersebut membutuhkan upaya sosialisasi dan diseminasi yang konstan, sehingga setiap anggota organisasi memahami sepenuhnya kebutuhan akan perubahan tersebut, dan pada gilirannya akan mendukung proses. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novitasari & Asbari (2020) dan Insani

(2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 4,247, nilai *original sample* sebesar 0,391, dan nilai *P Values* sebesar 0,000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini dikarenakan karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan salah satunya dengan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Selviasari (2019) dan Marwansyah (2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 2,092, nilai *original sample* sebesar 0,178, dan nilai *P Values* sebesar 0,028. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini dikarenakan atasan selalu memberikan pujian ketika karyawan menjalankan suatu pekerjaan dengan hasil memuaskan, sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang sesuai dengan perencanaannya dan terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novialni (2020), serta Parlindungan & Purba (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 3,054, nilai *original sample* sebesar 0,304, dan nilai *P Values* sebesar 0,003. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini dikarenakan karyawan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan *jobdesk* yang dimiliki karyawan, selain itu perusahaan memberikan peluang promosi kepada setiap perusahaan, sehingga karyawan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saktisya Putra (2022) dan Wijaya (2018) yang membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

PENUTUP

Simpulan

(1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini berarti semakin adil kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kepuasan karyawan akan meningkat. (3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diterima karyawan, maka karyawan semakin merasakan kepuasan. (4) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional yang diterapkan perusahaan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (5) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka karyawan semakin baik dalam meningkatkan kinerja. (6) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia. Hal ini berarti apabila motivasi yang dirasakan karyawan tinggi, maka karyawan akan terus meningkatkan kinerja. (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia.

Hal ini berarti apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia maupun bagi peneliti selanjutnya: Saran untuk perusahaan PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia, 1) Berdasarkan hasil Bootstrapping, menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional nilai tertinggi pada pernyataan “Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dan memperhitungkan opini dan saran bawahan” Pemimpin sebaiknya menyediakan waktu untuk berkonsultasi dengan bawahan agar dapat membuat keputusan yang tepat untuk tujuan Perusahaan. 2) Berdasarkan hasil Bootstrapping, menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi nilai tertinggi pada pernyataan “Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan saya dari PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia”. Perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas dukungan kerja yang mendukung karyawan supaya dapat bekerja lebih baik lagi, dengan mudahnya fasilitas pekerjaan untuk karyawan, maka mereka akan mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkannya kinerja karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia. 3) Berdasarkan hasil Bootstrapping, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi nilai tertinggi pada pernyataan “Saya ingin menjalin persahabatan dengan rekan kerja pada PT. Pariwara Kreasi Radika Indonesia”. Perusahaan sebaiknya membuat pertemuan berkala, agar karyawan saling mengenal dan saling bekerja sama dalam tim yang baik untuk mendukung kepuasan dan kinerja karyawan untuk Perusahaan. Dengan terjalinnya persahabatan sesama karyawan maka operasional Perusahaan akan berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkannya kinerja karyawan PT Pariwara Kreasi Radika Indonesia. 4) Berdasarkan hasil Bootstrapping, menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja di perusahaan” dengan terjadinya hubungan yang baik antara karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel baru diantaranya, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan Teknik sampling menggunakan metode Probability Sampling sehingga dapat meningkatkan akurasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, et al., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol.5 No. 2, Oktober
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agnia, N. I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Prosiding Manajemen* Vol 6, No.2 2020
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Enriko & Arianto (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* e-ISSN 2721-5415 Volume 3 Nomor 1 Januari 2022
- Fadly (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Parolamas Cabang Pekan Baru. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis* ISSN: 1978-7057 E-ISSN: 2527-306X Volume 12 No. 1 Mei
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equating Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, S. P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hartatik (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Heriati, H. & Andiani, D. (2022). Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada CV. Mutiara Offset Printing & Packaging Bandung. *Jurnal Inovasi Masyarakat*. Vol. 02 No. 02, Mei-Agustus 2022, hal. 114-124.
- Jufnidar & Ma'arif, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Pt. Cahaya Internusa Group Indonesia) *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi* Volume 2 No.2
- Kirana, C. K., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. *Responsive*, Volume 3 No. 1 April 2020: 35 - 42
- Novitasari, D. & Asbari, M. (2020). "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: peran kesiapan untuk berubah sebagai mediator", *Jurnal Manajemen*, 10 (2), e-ISSN 2627-7872/2088-8554.
- Faysica, M, Tewal, B. & Walangitan, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 04 2016
- Parlindungan, B. T. & Purba, C. B. (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Makmur Sejahtera. *Jurnal SWOT*, Volume VIII, No 2, 306 – 317, Mei.
- Primayanti et al., (2022). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal Emas*. Vol 3 Nomor 10 Oktober 2022
- Putri, M. D. & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *e-Proceeding of Management*: 4(3), 2541–2546.
- Rahayu, N. M. N. & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017: 5804-5833Rike
- Robbins, S. P., & Judge Timothy, A. (2015). *Perilaku Organisasi Ed. 16 Cet 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge Timothy, A. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Saktisyahputra & Susanto, P. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Cabang Boyolali. *Journal of Current Research in Business and Economics* Vol 01 No 01, Month 2022, Page 43-53

- Selviasari, R. (2019). The Effect of Situational Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance in PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), *Journal of Engineering and Management in Industrial System* vol. 7 NO. 1 Year 2019. e-ISSN 2477-6025 DOI:10.21776/
- Singh, J. K. dan Mini, J. (2013). *A Study of Employee Job Satisfaction and Its Impact on Their Performance. Journal of Indian Research*, Vol.1, No.4,105-111.
- Simamora, H. F., Lengkon, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 10 No. 1 Januari 2022, Hal. 363-372
- Simanjuntak, N. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2
- Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L (2019). The Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance PT. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal Dimensi*, Vol. 8, No. 3: 386-403 November.
- Soelton., et al. (2019). Kepemimpinan Transformasional sebagai Stimuli Penting Kinerja Karyawan pada Pegawai Sekretaris Jenderal MPR Republik Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 03, Nomor 01, Desember.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, Vol. 12, September 2016, 22-45
- Syafaruddin, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7, No.1, 2022pp. 1-10
- Widyatmika, I.D.G.A.P. & Riana, I.G (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 10, 2020
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA* Vol. 6, No. 2 (2018)
- Zahirah, Z., & Surya, A. P. (2022). Kinerja Pegawai dari Perspektif Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja, *Teropong: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 2, Agustus 2022