

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA PT. KRESNA KARYA BASECAMP  
AKAH KLUNGKUNG**

**Tiksnayana Vipraprastha<sup>1\*</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>2</sup>**

**<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar**

\*e-mail: [tiksnayana@unmas.ac.id](mailto:tiksnayana@unmas.ac.id)

***Abstract***

*The aim of this research is to find out whether leadership style, compensation and organizational commitment have an effect on job satisfaction at "PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung". Samples were collected using saturated sampling techniques totaling 55 respondents. The data analysis technique used in this study was multiple regression analysis. The results of the study showed that: (a) there is a significant and positive effect between leadership style and job satisfaction with a coefficient value of 0.325 and a significance value of 0.001, (b) there is a significant and positive effect between compensation and job satisfaction with a coefficient value of 0.364 and a significance value of 0.000, and (c) there is a significant and positive effect between organizational commitment and job satisfaction with a coefficient value of 0.327 and a significance value of 0.005.*

**Keywords:** *leadership style, compensation, organizational commitment, job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kepuasan kerja dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusianya (Ilmi, 2018). Kepuasan kerja didalam suatu perusahaan mencerminkan sejauh mana harapan seseorang sesuai dengan kenyataan yang dialami. Kepuasan kerja bersifat individu, dimana setiap karyawan memiliki perbedaan kepuasan kerja di antara karyawan lainnya dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kompensasi (Farwis, 2023). Karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan sejalan dengan standar pribadi mereka. Sebaliknya, seseorang akan merasa tidak puas jika terdapat perbedaan antara apa yang mereka harapkan dari pekerjaan kerjakan dengan kenyataan yang mereka alami.

PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung adalah salah satu perusahaan swasta di Bali yang bergerak pada industri konstruksi sebagai core bisnis yang dijalankan serta perdagangan material bangunan yang didirikan pada tanggal 31 Maret 1975 berlokasi Jl. Raya Besakih, Desa Akah, Klungkung. Hasil observasi awal pada PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan menurun yang disebabkan kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan para karyawannya sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam bekerja, karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan kinerja mereka dan karyawan merasa kurang nyaman serta kurang dihargai.

Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana, 2019). Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya (Robbins, 2018:170). Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Seema, 2021). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh (Afandi, 2021:141) sebagai berikut: (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Pengawas dan (4) Rekan Kerja.

Menurunnya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada pimpinan dengan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai metode yang digunakan oleh seorang kepala dalam membimbing, memotivasi, dan mengelola semua komponen yang ada dalam sebuah kelompok atau entitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan (Aamodt, 2009). Dengan peningkatan kinerja anggota, ini menunjukkan berhasilnya usaha seseorang atau anggota dalam meraih target organisasi. Mangkunegara, (2017:56) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa gaya kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya (Locke, 2002).

Pengelolaan sumber daya manusia, tenaga kerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berkaitan dengan hasil, kontribusi, dan kinerja yang dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu (Masram, 2017). Oleh karena itu adalah suatu hal yang wajar bila perusahaan memberikan kompensasi sesuai standard yang berlaku umum kepada karyawan atau pegawainya (Sunarsi, 2020). Kompensasi merupakan unsur penting yang mendorong dan memotivasi seseorang

maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya (Saputra, 2022). Berbicara tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan, adalah berkaitan dengan imbal jasa yang harus diterima oleh seorang karyawan atau pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya dalam kurun waktu harian, mingguan atau bulanan. Dengan demikian, dari kompensasi yang diterima oleh masing-masing karyawan dalam sebuah perusahaan menggambarkan pemenuhan hak-hak dari hasil jerih payahnya yang diterima dari gaji pokok, insentif, atau bonus yang dihitung dalam dalam satuan finansial atau nonfinansial, sesuai atau tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan (Herispon, 2021).

Komitmen organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena diyakini dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, mereka memiliki berbagai kebutuhan dan harapan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pendekatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang berimplikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi (Allen, 1991). Komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi; perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi; serta perasaan loyalitas terhadap organisasi (Gibson, 2010:126). Hal tersebut berarti karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi, disiplin kinerja dan kepuasan kerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Hamidi, 2015).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017:170). Dalam setiap lingkungan kerja, pemimpin memainkan peran strategis yang krusial. Gaya kepemimpinan pemimpin akan berdampak pada tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi (Locke, 2002). Gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya (Yani, 2012). Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh (Kartono, 2018:86) sebagai berikut: (1) Kemampuan Mengambil Keputusan, (2) Kemampuan Memotivasi, (3) Kemampuan Komunikasi, (4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, (5) Tanggung Jawab dan (6) Kemampuan Mengendalikan Emosional. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Herawati (2020) dan Firmansyah (2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan riset yang dilakukan oleh Purnama (2019) dan Subagio (2024) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kepuasan kerja

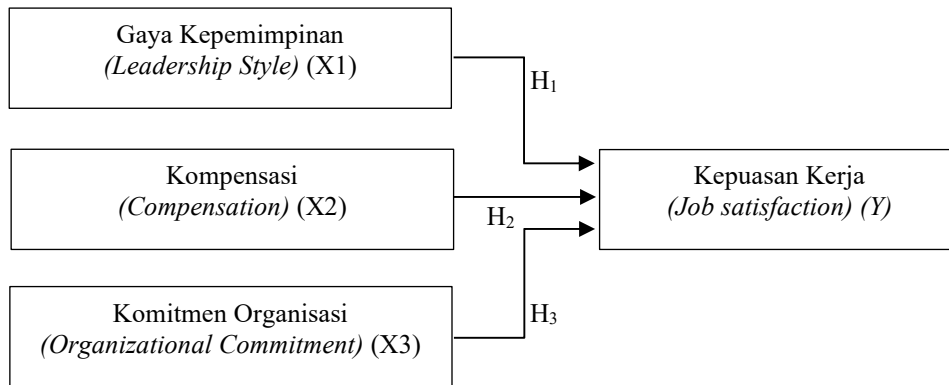
Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2017:118). Pemberian kompensasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan awal untuk sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan (Afandi, 2021). Kompensasi dapat diartikan juga sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan (Khair, 2019). Kompensasi yang cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. Sistem kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Hasibuan (2017:119) sebagai berikut: (1) Upah, (2) Insentif, (3) Fasilitas, dan (4) Tunjangan. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Azhar (2020) dan Farisi (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan riset yang dilakukan oleh Saputra (2022) dan Andriyani (2023) menemukan hasil bahwa kompensasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Kompensasi memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kepuasan kerja

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan dorongan yang berada di dalam diri seorang individu yang memahami keberadaan dirinya dalam organisasi tempatnya bekerja yang selalu memiliki peran aktif dalam melaksanakan semua kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi, memberikan pengaruh yang positif, memiliki nilai-nilai yang sama dengan perusahaan serta memiliki rasa ingin tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja (Hadiyani, 2013). Komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi nilai terhadap suatu organisasi yang menunjukkan bahwa orang benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya (Rosid, 2022). Individu akan berusaha melakukan yang terbaik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Robbins (2018:108) sebagai berikut: (1) Komitmen Afektif, (2) Komitmen Berkelanjutan, dan (3) Komitmen Normatif. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Rosid (2022) dan Rahayu (2023) menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan riset yang dilakukan oleh Andi (2019) dan Sugiono (2021) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kepuasan kerja

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2024)

## METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung yang jumlahnya 55 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian yaitu teknik sampling jenuh yang berjumlah 55 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun penilaian responden terhadap variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation*  $\geq 0,30$  (Sugiyono, 2018:203). Berdasarkan tabel 1 dibawah, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**Tabel 1**  
**Skor Setiap Indikator Penelitian**

Variabel	Simbol	Skor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( <i>Leadership Style</i> )	GK1	0,733	Baik
	GK2	0,663	Baik
	GK3	0,677	Baik
	GK4	0,732	Baik
	GK5	0,490	Baik
	GK6	0,698	Baik
Kompensasi ( <i>Compensation</i> )	K1	0,938	Baik
	K2	0,838	Baik
	K3	0,857	Baik
	K4	0,832	Baik
Komitmen Organisasi ( <i>Organizational Commitment</i> )	KO1	0,844	Baik
	KO2	0,847	Baik
	KO3	0,763	Baik
Kepuasan Kerja ( <i>Job satisfaction</i> )	JS1	0,951	Baik
	JS2	0,949	Baik
	JS3	0,903	Baik
	JS4	0,859	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan t-statistics, dengan cara memilah untuk melakukan pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut dapat diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Keterangan	Signifikansi	T-Statistics	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,001	3,641	H1 Diterima
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,000	4,218	H2 Diterima
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0,005	2,907	H3 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi 0,001 dengan nilai t-statistik 3,641. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2020) dan Firmansyah (2023).

Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik 4,218. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2020) dan Farisi (2021). Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi 0,005 dengan nilai t-statistik 2,907. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosid (2022) dan Rahayu (2023). Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan komitmen organisasi maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan tersebut.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut, yang pertama gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya demi pencapaian tujuan. Dengan menggunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Selanjutnya, yang kedua kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa pemberian kompensasi mampu memberikan rasa puas kepada karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh karyawan guna meningkatkan kepuasan kerjanya. Pemberian kompensasi yang di harapkan tidak hanya berupa gaji pokok bulanan untuk mencukupi kebutuhan mereka, namun juga diberikan beberapa tunjangan lain, seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kinerja yang mendukung. Pemberian kompensasi yang tinggi mampu membuat karyawan merasa puas, nyaman, betah dan lebih bersemangat karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

Selanjutnya, yang ketiga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri. Tingkat komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kepuasan dalam bekerja. Keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya memiliki potensi yang mendasar dalam memajukan prestasi personal karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen akan cenderung untuk tetap dalam satu perusahaan karena mereka mempercayai sepenuhnya, merasa puas bekerja dalam organisasi dan tetap bisa bekerja dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang

ditetapkan sehingga karyawan merasa pekerjaan di tempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil, sehingga karyawan merasa pekerjaan ini yang terbaik dan akan berdampak juga pada kepuasan dalam bekerja.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada Manajemen PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, pimpinan sebaiknya lebih memberikan perhatian kepada karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan dalam komunikasi, dukungan maupun motivasi, memperhatikan dalam pemberian kompensasi dan mempertahankan komitmen organisasi karyawan yang tinggi sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja serta kemajuan perusahaan. Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang berbeda, menambah jumlah sampel dan memperluas lokasi penelitian serta menggunakan variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-2. Zanafa Publishing.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1991. *The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Andriyani, Rindi., Anandita, R. A., dan Mahendri, W. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva : Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3, No 1, pp. 13-19.
- Andi, A., Sudarno, Sudarno., dan Nyoto, N. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *KURS : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*. Vol 4, No 1, pp. 59-70.
- Aamodt, M. 2009. *Industrial Organizational Psychology*. Cengage Learning.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., dan Siswadi, Y. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*. Vol 4, No 1, pp. 46-60.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., and Muzakki. 2019. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Farisi, S., dan Pane, I. H. 2021. Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*. pp. 29-42.
- Farwis, Yudi & Khairil Aswan. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 3 (3), pp 112-125.

- Firmansyah, F., Anistuti, F., & Sopiah, S. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja: Systematic Literatur Review. Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia. Vol 2, No 6, pp. 948-959.
- Gibson, J.L, John, M.I. dan James H. J.D. 2010. Organisasi dan Manajemen. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hamidi, S. Z., and S. B. Salimi. 2015. Considering The Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Commitment With Citizenship Behavior (Case Study: Staff Of Branches Of Maskan Bank In Guilan Province Iran). Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review. Vol 5, No 4, pp. 42-54.
- Handoko, T. H . 2014. Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-21. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hadiyani, M. 2013. Komitmen Organisasi ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. Jurnal Online Psikologi. Vol 1, No 1, pp. 159-173.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, Niken dan Ranteallo, Asrah Tandirerung. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. JMS Jakarta. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora. Vol 1, No 10, pp. 1-14.
- Herispon, H dan Noni Indira Okvita Daulay. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. Jurnal Daya Saing. Vol 7, No 3, pp. 335-349.
- Ilmi, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS1*, Vol 6 (2), pp 17-29.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No 1, pp 69-88.
- Locke, Edwin A. 2002. Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan. 2nd Ed. Edited By A. Ananda. Jakarta: Mitra Utama.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masram, dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Purnama, I., Nyoto, N., dan Komara, A, H. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 7, No 2, pp. 222-237.
- Rahayu, Sri., dan Dahlia, D. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 6, No 1, pp. 370-386.
- Robbins, Stephen P. 2018. Manajemen. Jakarta: Erlangga.

- Rosid, M. A dan Ilma, D. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*. Vol 6, No 2, pp. 55-68.
- Saputra, Agung Aditya. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*. Vol 7, No 1, pp. 68-77.
- Saputra, Agung Aditya. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*. Vol 7, No 1, pp. 68-77.
- Seema, Choudhary, V., and Saini, G. 2021. Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100-137.
- Subagio, H., & Putri, N. R. P. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*. Vol 1, No 3, pp. 109-117.
- Sugiono, E., Effendi, S., dan Alwan, B. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pakoakuina. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. Vol 5, No 1, pp. 783-802.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.