DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 784-790
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, and Compensation on Employee Performance

Widodo Ismanto[1*], Yuli Afrola[2], Sri Langgeng Ratnasari[3], Tanun Telani Pattipeilohy[4], Junaedi[5], Ashar[6], Dicky Rico Karnaen[7], Adnan[8], Mawardi[9], Gandhi Sutjahjo[10]
[1-4]Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[4]Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[5-9]Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia
[10]Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia
E-mail: widodo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Incasi Raya Muara Sakai yang berjumlah 49 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan t-hitung 2,224 dan signifikansi 0,031. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 2,318 dan signifikansi 0,042. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 1,688 dan signifikansi 0,041. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan t-hitung 1,709 dan signifikansi 0,082. Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan F-hitung 3,152 dan signifikansi 0,023. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,822 menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 82,2%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kepuasan Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effects of leadership style, motivation, job satisfaction, and compensation on employee performance at PT. Incasi Raya Muara Sakai, Pancung Soal District, Pesisir Selatan Regency. The study employed a quantitative approach with a descriptive and causal design. The population consisted of 49 permanent employees, and saturated sampling was applied. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.224 and significance of 0.031. Motivation has a positive and significant effect, with a t-value of 2.318 and significance of 0.042. Job satisfaction has a positive and significant effect, with a t-value of 1.688 and significance of 0.041.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 784-790
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Compensation has a positive but insignificant effect, with a t-value of 1.709 and significance of 0.082. Simultaneously, the four independent variables significantly affect employee performance, with an F-value of 3.152 and significance of 0.023. The Adjusted R Square of 0.822 indicates that the model explains 82.2% of the variation in employee performance.

Keyword: *Leadership Style; Motivation; Job Satisfaction; Compensation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi, dan kemampuan kerja yang baik agar target yang ditetapkan dapat dicapai. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena kinerja individu berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam mengarahkan perilaku karyawan. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses menggerakkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu menciptakan komunikasi, arahan, pengawasan, dan lingkungan kerja yang mendukung kinerja.

Motivasi juga merupakan faktor penting. Motivasi mendorong karyawan mengarahkan kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan. Karyawan dengan motivasi yang baik cenderung lebih aktif dan berupaya menyelesaikan tugas secara optimal. Selain motivasi, kepuasan kerja menggambarkan sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan dapat berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier.

Kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi karyawan. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun nonfinansial dan menjadi salah satu instrumen organisasi dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan. Namun, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompensasi, melainkan juga oleh kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

PT. Incasi Raya Muara Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Data dalam tesis menunjukkan pencapaian produksi belum mencapai target. Pada 2019 target produksi 687.250 ton dengan realisasi 585.200 ton (85,15%); pada 2020 target 931.350 ton dengan realisasi 754.300 ton (80,98%); dan pada 2021 target 824.500 ton dengan realisasi 633.250 ton (76,80%). Kondisi tersebut menunjukkan penurunan pencapaian terhadap target.

Permasalahan lain berkaitan dengan pengawasan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi. Berdasarkan hasil survei mencatat adanya pengawasan yang belum maksimal, indikasi kurangnya pengakuan dari atasan, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta adanya karyawan yang keluar karena ketidakpastian karier dan lokasi kerja yang jauh dari keluarga. Pada 2021 tercatat 21 karyawan keluar.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 784-790
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai, baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan sumber data utama yang merupakan sumber data yang didapatkan dari lokasi objek penelitian, dengan menyebarkan atau memberikan kuesioner (angket) kepada responden.

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir sehingga riset ini memiliki kecenderungan untuk menggunakan teknik analisis angka-angka secara statistik dan statistika, maka hal yang wajar jika dalam penelitian kuantitatif metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sempel. Populasi adalah kumpulan subjek penelitian sedangkan sampel merupakan objek riset yang akan dilakukan kajian.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang akan diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019). Penelitian ini pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif (mewakili), untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian.

Data yang telah terkumpul dapat dianalisis dengan cara kuantitatif dan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga bisa disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil secara *random*, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil, Sugiyono (2017).

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal. Variabel independen terdiri atas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kompensasi (X4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Incasi Raya Muara Sakai yang berjumlah 49 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, digunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan dan pustaka yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Pengujian meliputi uji prasyarat analisis, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi adalah $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e$.

Responden penelitian berjumlah 49 karyawan tetap. Komposisi responden didominasi laki-laki sebanyak 36 orang (73%), sedangkan perempuan 13 orang (27%). Berdasarkan usia, responden berusia 21–30 tahun sebanyak 12 orang, 31–40 tahun sebanyak 15 orang, 41–50 tahun sebanyak 16 orang, dan 51–60 tahun sebanyak 6 orang. Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 12{,}928 + 0{,}309X1 + 0{,}058X2 + 0{,}166X3 + 0{,}179X4$. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan arah hubungan positif masing-masing variabel independen terhadap kinerja.

DIMENSI, Volume 15 Nomor 2 : 784-790
JULI 2026
ISSN: 2085-9996
https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,309	0,340	2,224	0,031
Motivasi	0,058	0,046	2,318	0,042
Kepuasan Kerja	0,166	0,169	1,688	0,041
Kompensasi	0,179	0,097	1,709	0,082

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung 2,224 lebih besar dari t-tabel 1,676 dan signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan, mengawasi, dan mendelegasikan tugas berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung 2,318 dan signifikansi 0,042 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berkaitan dengan peningkatan kinerja. Tesis menjelaskan bahwa keadilan dalam pembagian gaji, penghargaan atas prestasi, dan rasa aman dalam bekerja menjadi bagian yang mendorong karyawan bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif, dan kreatif.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t-hitung 1,688 dan signifikansi 0,041 menunjukkan dukungan terhadap hipotesis. Kepuasan kerja dapat tercermin dari perasaan positif terhadap pekerjaan, hubungan kerja, kondisi kerja, serta peluang pengembangan.

Kompensasi memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Nilai t-hitung 1,709 dengan signifikansi 0,082 menunjukkan bahwa pengaruhnya belum signifikan pada taraf 5%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan kompensasi, tetapi perlu didukung kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan faktor organisasi lainnya.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai F-hitung 3,152 lebih besar daripada F-tabel yang digunakan dalam tesis dan signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2
Uji F

F-hitung	Sig.
3,152	0,023

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Koefisien determinasi menunjukkan R = 0,846, R Square = 0,899, dan Adjusted R Square = 0,822. Karena terdapat ketidakkonsistenan pada tabel tesis antara R Square dan uraian interpretasinya, artikel ini menggunakan Adjusted R Square 0,822 sebagai ukuran konservatif

kemampuan model menjelaskan variasi kinerja. Dengan demikian, model menjelaskan sekitar 82,2% variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai. Implikasinya, perusahaan perlu memperkuat komunikasi dan pengawasan pimpinan, mempertahankan sistem motivasi dan penghargaan, meningkatkan kepuasan kerja melalui kondisi kerja dan pengembangan karier, serta mengevaluasi sistem kompensasi agar lebih transparan dan adil. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan memasukkan budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim kerja, disiplin, kompetensi, atau pengembangan karier sebagai variabel tambahan.

REFERENSI

Ainanur. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 1–14.

Andayani, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 45–54.

Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja personil di Polres Bintan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB), 4*(4), 265–278.

Atriani, D., Ratnasari, S. L., & Patiro, S. P. S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, teknologi, kepemimpinan dan spiritualitas terhadap engagement aparatur sipil negara (ASN) di Puskesmas se-Kota Tanjungpinang. *Jurnal DIMENSI, 13*(3), 793–808.

Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional, struktur organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf, 1*(1), 314–320.

Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Komitmen organisasional: Budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja. *Jurnal DIMENSI, 9*(1), 48–56.

Hakim, L. (2011). Membangun budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di era kompetitif. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15*(2). https://doi.org/10.23917/benefit.v15i2.1342

Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik, 2*(1).

Handoko. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema, 6*(1).

Harahap. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*.

Hardono, I., Ukhriyawati, C. F., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB), 4*(1), 33–47.

Huda, S. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jasa konstruksi. *Journal of Applied Business and Economics, 4*(2), 173–190.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational behavior and management* (9th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Rajawali Pers.

Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.

Luthans, F. (2012). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Mandey. (2015). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA, 3*(3), 1383–1394.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.

Nantu, J., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Horiguchi Sinar. *Jurnal EMBA, 5*(2), 435–444.

Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal DIMENSI, 10*(3), 555–568.

Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal DIMENSI, 9*(2), 186–201.

Putri, D. M., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2022). Pengaruh budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB), 2*(3), 454–476.

Putri, N. S., et al. (2016). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan di PT Graha Service Indonesia Cabang Surakarta dengan motivasi sebagai variabel moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 16*(1), 84–93.

Riani, A. L. (2013). *Manajemen sumber daya manusia masa kini*. Graha Ilmu.

Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Nasrul, H. W., & Supardi. (2020). Analisis manajemen perubahan, kepemimpinan transformasional, struktur organisasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Benefita, 5*(2), 225–237.

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB), 1*(4), 593–602.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (15th ed., Global ed.). Pearson Education.

Salmawati, L. (2014). *Hubungan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan motivasi kerja dan stres kerja pada perawat di RSU Anutapura Palu* [Tesis, Universitas Gadjah Mada].

Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Shariyani, S., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2022). Pengaruh budaya organisasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB), 2*(3), 371–386.

Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang, 11*(1).

Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu, dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial. *Jurnal DIMENSI, 9*(3), 412–443.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam. *Jurnal DIMENSI, 8*(3), 386–403. https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2185

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & perilaku organisasi: Membangun organisasi unggul di era perubahan*. Refika Aditama.

Sulistyaningsih, S., Dewi, A. S., & Wijayanti, Y. T. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Reflektif, 8*(2), 89–101.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.

Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat. *Jurnal DIMENSI, 9*(3), 397–411.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Umi Farida, & Hartono, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia II*. UMP Press.

Yoyo, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Andi.

Zen, H. G., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB), 4*(1), 1–17.

Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Hardi, Y., Nasrul, H. W., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB), 4*(3), 176–198.