



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI Q-BAR COFFEE LAMONGAN

Addib Lazwar Irhami^a, Dewi Andriani^b

^a FBHIS / Manajemen, addiblirhami@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^b FBHIS / Manajemen, dewiandriani@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABSTRACT

This study results that there is a positive and significant influence on the variables of transformational leadership style, physical work environment, and work discipline on the variables of employee job satisfaction at Q-Bar Coffee. This research is expected to be a benchmark for organizations to be able to manage with a transformational leadership style, physical work environment, and better work discipline in order to provide a high and greater sense of job satisfaction to employees so that the performance of employees becomes more enthusiastic and motivated. increased so that it becomes a positive thing in an effort to realize organizational goals. This research method uses quantitative methods, data collection is carried out using questionnaires. The sample used in this study were 60 respondents to employees of Q-Bar Coffee Lamongan. The analysis used is multiple linear regression analysis using the SPSS 22 program. This primary data was obtained through a questionnaire whose measurements used an interval scale that was tested for validity and reliability of the data declared valid and reliable. The results of this study partially prove that transformational leadership style affects employee job satisfaction, physical work environment affects employee job satisfaction, and work discipline affects employee job satisfaction.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, Work Discipline.*

ABSTRAK

Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada Q-Bar Coffee. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah tolak ukur bagi organisasi agar dapat melakukan pengelolaan dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang lebih baik supaya dapat memberikan rasa kepuasan kerja yang tinggi dan lebih besar kepada karyawan sehingga kinerja para karyawan menjadi lebih bersemangat dan meningkat sehingga menjadi hal yang positif dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden pada pegawai Q-Bar Coffee Lamongan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Data primer ini diperoleh melalui kuisioner yang pengukurannya menggunakan *skala interval* yang diuji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian ini secara parsial membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja.

1. PENDAHULUAN

Setiap instansi atau organisasi diperlukanlah suatu sistem yang dapat memberikan semangat kinerja organisasi. Salah satu contohnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia bisa terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan baik atau [4]. Setiap orang akan dengan segan dalam melakukan kegiatan positif dan dapat membantu pemimpinnya untuk mencapai tujuan organisasinya apabila seseorang itu sudah merasa puas, sedangkan jika seseorang tersebut tidak puas maka akan lebih bersikap negatif dan tidak dapat membantuk pemimpinnya untuk mencapai organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan kondisi ideal yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi namun biasanya dalam pelaksanaannya selalu menemui kendala terkait dengan faktor internal perusahaan [5].

Pada dasarnya esensi gaya kepemimpinan transformasional adalah *Sharing Of Power* yang secara langsung melibatkan bawahan dengan bersama-sama untuk melakukan perubahan [10]. Sebab itu, Peran pemimpin sangatlah diperlukan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Karyawan juga akan cenderung termotivasi pada saat bekerja apabila mempunyai pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan mempunyai lingkungan kerja fisik yang nyaman. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung [19]. Lingkungan kerja fisik juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut menjadi kurang menikmati pekerjaannya [7].

Disiplin kerja memiliki arti bahwa suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [8]. Disiplin kerja menjadi aspek yang penting bagi Kafe *Q-Bar Coffee* penyaringan terkait dengan pelaksanaan pekerja, sehingga sudut pandang pekerjaan harus benar-benar dipikirkan. Lingkungan kerja atau keadaan disekitar tempat kerja, baik secara fisik. Akan dapat memberikan suatu kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Sedangkan dalam fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan di *Q-Bar Coffee* merupakan sistem lingkungan yang bekerja interpersonal [6]. Yang dikarenakan kondisi lingkungan yang muncul merupakan kendala dari setiap karyawan dimana para karyawan dibentuk menjadi kelompok-kelompok kecil sehingga dapat menimbulkan persaingan antar kelompok kerja. Adapun beberapa faktor yang peneliti temukan pada *Q-Bar Coffee* Lamongan. Faktor dalam hal gaya kepemimpinan transformasional yang masih kurang efektif. Dikarenakan ketidak efektifan itu bisa dilihat dari peran pemimpin yang kurangnya ketegasan dalam memberikan arahan pada karyawan. sehingga menimbulkan dampak terhadap karyawan yang sering datang terlambat dan masih ada karyawan yang tidak berada pada tempatnya pada saat jam kerja berlangsung [18].

Faktor yang kedua adalah lingkungan kerja fisik yang kurang atau belum sesuai standart yang seharusnya memberikan kenyamanan pada karyawan [9]. Hal seperti ini dapat terlihat masih terdapat kekurangan pada tempat dan kenyamanan yang perlu di perhatikan. Sehingga mengakibatkan pekerjaan pada karyawan kurang maksimal dan tidak bisa merasakan nyaman dalam bekerja. Faktor ketiga merupakan tahapan yang ada didalam café tersebut yaitu disiplin kerja yang kurang kondusif [16]. Sehingga menjadikan dari beberapa karyawan kurang taat dalam peraturan dan absensi yang lumayan tinggi. Dari beberapa faktor tadi merupakan bahwa semua faktor tersebut memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Obyek pada penelitian ini adalah sebuah tempat usaha/ bisnis kafe. Pemilihan pada sektor ini merupakan tujuan dalam pengobservasian keadaan tempat bisnis tersebut. Apakah dalam penerapan manajemen sudah sesuai standart yang peneliti inginkan dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja sehingga bisa terindikasi bahwa dari variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kafe *Q-Bar Coffee* tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang dapat memberikan inspirasi kepada karyawan atau pengikutnya agar lebih memilih kepentingan organisasi dari pada kepentingannya sendiri dan mampu mempunyai pengaruh yang dalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya [1]. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut [3] yaitu *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan Kharismatik), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individual).

2.2 Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung [17]. Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut [15] yaitu Kebersihan, Kebisingan, Penerangan, Mutu Udara, Keamanan.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI Q-BAR COFFEE
LAMONGAN (Addib Lazwar Irhami)

2.3 Disiplin Kerja (X3)

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak an ini adalah memberikan perhatian pada karyawan untuk menjadi lebih taat akan peraturan [14]. Indikator Disiplin Kerja menurut [12] yaitu Tujuan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi.

2.4 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan Kerja adalah unsur penting bagi karyawan dan memiliki pengaruh pada yang karyawan rasakan [11]. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan menurut [13] yaitu Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja, Kondisi Kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di kabupaten lamongan atau lebih tepatnya Q-Bar Coffee berada di Dusun Ringin, Desa Payaman Kecamatan Solokuro Kabupaten Lamongan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah 60 karyawan yang ada di Q-Bar Coffee Lamongan. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik simple random sampling dengan tujuan untuk menghasilkan sampel yang sesuai dengan apa yang peneliti butuhkan. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Dalam pengumpulan data ini digunakannya data kuisioner sebagai bahan untuk melakukan penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrument menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan aplikasi SPSS. Item angket dinyatakan valid apabila nilai rhitung untuk semua item angket lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0,2542.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0,844	0,2542	Valid
	X1.2	0,758	0,2542	Valid
	X1.3	0,822	0,2542	Valid
	X1.4	0,763	0,2542	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	X2.1	0,826	0,2542	Valid
	X2.2	0,753	0,2542	Valid
	X2.3	0,663	0,2542	Valid
	X2.4	0,803	0,2542	Valid
	X2.5	0,789	0,2542	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,743	0,2542	Valid
	X3.2	0,700	0,2542	Valid
	X3.3	0,676	0,2542	Valid
	X3.4	0,747	0,2542	Valid
	X3.5	0,719	0,2542	Valid
	X3.6	0,724	0,2542	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,837	0,2542	Valid
	Y2	0,775	0,2542	Valid
	Y3	0,763	0,2542	Valid
	Y4	0,805	0,2542	Valid
	Y5	0,799	0,2542	Valid
	Y6	0,824	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS.

Berdasarkan tabel 1 menyatakan hasil dari uji validitas bahwa seluruh pernyataan kuisioner dari variabel diketahui bahwa semua pernyataan pada indikator variabel kepuasan kerja, kemampuan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai r hitung > r tabel

(0,2542). Sehingga pengujian ini dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel yang sudah diteliti sebelumnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrument adalah reliabel jika nilai r Alpha $> 0,6$.

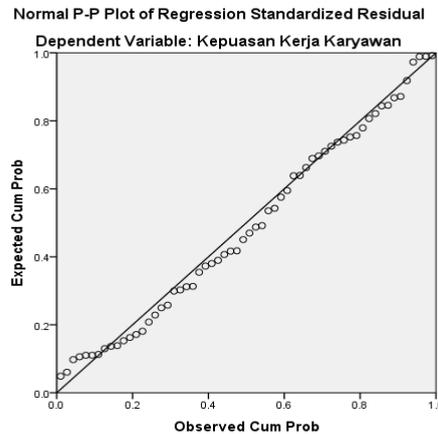
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,807	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,827	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,812	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,887	Reliabel

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Dari tabel 2 diatas, dapat diperoleh data dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel.

4.3 Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Dari Pengujian Normalitas

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Normal P-P Plot Regression Standardized Residual* pada tabel diatas menunjukkan bahwa titik-titik saling mendekati garis diagonal, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.579	1.727
	Lingkungan Kerja Fisik	.569	1.758

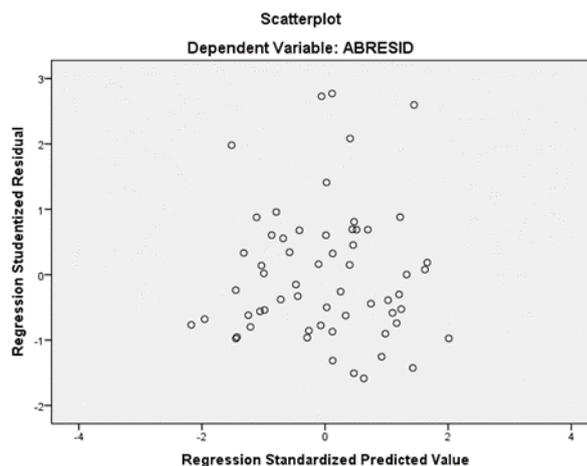
Disiplin Kerja	.948	1.055
----------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berdasarkan hasil dari pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi pada semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Dari Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika titik-titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan selanjutnya adalah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Nilai Koefisien Regresi
1.	Konstanta	a = 0,764
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	B ₁ = 0,474
3.	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	B ₂ = 0,611
4.	Disiplin Kerja (X ₃)	B ₃ = 0,321

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Dari tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,764 + 0,474X_1 + 0,611X_2 + 0,321X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. a merupakan nilai konstanta yang bernilai 0,764, artinya kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,764 ketika semua variabel bebas bekerja.

2. Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,474 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) naik maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,474 demikian juga sebaliknya.
3. Lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,611 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_2) naik maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,611 demikian juga sebaliknya.
4. Disiplin Kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,321 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_3) naik maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,321 demikian juga sebaliknya.

4.7 Uji Parsial (Uji t)

Nilai t hitung diperoleh dari hasil pengolahan yang ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.764	2.612		.292	.771
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.474	.191	.275	2.487	.016
Lingkungan Kerja Fisik	.611	.148	.461	4.131	.000
Disiplin Kerja	.321	.105	.264	3.055	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Output IBM Statistic SPSS

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($60 - 3 - 1 = 56$) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,00324 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t-hitung sebesar 2,487. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 2,487 lebih besar dari pada t-tabel 2,00324. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Q-Bar Coffee Lamongan.
2. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t-hitung sebesar 4,131. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 4,131 lebih besar dari pada t-tabel 2,00324. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Q-Bar Coffee Lamongan.
3. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t-hitung sebesar 3,055. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3,055 lebih besar dari pada t-tabel 2,00324. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Q-Bar Coffee Lamongan.

4.8 Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] pada penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Hipotesis Kedua : Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga : Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh [20] yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan penelitian yang dilakukan pada Q-Bar Coffee Lamongan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS).
- b. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variable gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variable lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada orangtua, keluarga, teman-teman serta pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen yang sudah memberikan kritik dan saran yang sangat membantu dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aji Baskoro, C., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Negeri Semarang, U. (2014). Management Analysis Journal Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Management Analysis Journal* (Vol. 3, Issue 2). <http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj>.
- [2] Amaliyah, I. N. (2011). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Pada System Perusahaan Pemasar Jaringan (Studi Pada Tianshi Di Surabaya). *Jurnal Ekonomi*, 1-2.
- [3] Astuti, Y. F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. *Jurnal Ekonomi*, 9-10.
- [4] Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- [5] Dayatullah, S. Dan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Ekonomi Dan Publik*, 15(2).
- [6] Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- [7] Hartati, C. S., & Wiroko, R. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pt. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(2).
- [8] Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta.

- [9] Hasibuan, D. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- [10] Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3).
- [11] Jahidah Islamy, F. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019)*. 18(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>.
- [12] Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 2621–1572.
- [13] Kusuma, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 1- 9.
- [14] Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi* (V.A Yuwono Dkk) Yogyakarta, Penerbit Andi.
- [15] Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01).
- [16] Pratama, R., Harif, D., & Rivai, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Dan Restoran Di Kota Padang. *Jurnal Riset Bisnis*, 4(2).
- [17] Robbins, S. (2008). *Jurnal Perilaku Organisasi*, Jilid I Dan II, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- [18] Robbins Dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- [19] Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- [20] Tanjung, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi*, 3.