

DAMPAK KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BEKASI)

Ain Kezia Aritonang, Wenny Desty Febrina*
Universitas Dian Nusantara, Indonesia

Corresponden author: 11119456@mahasiswa.undira.ac.id



Received : 28/07/2023
Revised : 09/08/2023
Published : 10/08/2023

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213

Abstrak: Telah dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Dengan menggunakan metode sampel jenuh, sebanyak 70 karyawan yang bekerja diambil sebagai sampel. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (4) Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan

Abstract: A research has been conducted about the influence of leadership, compensation, and work environment on job satisfaction at PT. Indomarco Prismatama. The main purpose of this research is to know about the influence of leadership, compensation, and work environment on employee job satisfaction. The population in this research is all employee contract PT. Indomarco Prismatama. By using saturated sample method, as many as 70 employees who working in PT. Indomarco Prismatama are sampled. The statistical method used to test the hypothesis is multiple linear regression. Data collection techniques that used in this research is the questionnaire. Results from this study indicate that: (1) Leadership has no significant effect on employee job satisfaction (2) Compensation have a significantly influence on employee job satisfaction (3) The working environment have a significantly influence on employee job satisfaction (4) Compensation, Leadership, and the Environment Work have significant influence on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership, compensation, work environment and job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya (Firmada dkk, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi salam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan muhid, 2018).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. mengemukakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung (Pangestu dkk, 2018).

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi, yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan) (Sari dkk, 2020) Sedarmayanti (2021) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasibuan (2018) mengemukakan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan, Serikat Buruh / Organisasi Karyawan, Produktifitas Kerja Karyawan

PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi, perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel jejaring waralaba mini market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². Toko pertama dengan nama indomart dibuka di ancol, Jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat.

Hubungan komunikasi antar karyawan dengan kepala bagian masih relatif rendah dan karyawan yang merasa selalu diawasi oleh kepala bagian hal ini dapat menyebabkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang optimal. Ini menunjukkan bahwa ada masalah yang terjadi pada gaya kepemimpinan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan bagian toko yang merasa tidak puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan perusahaan seperti kurang puas dengan adanya pemotongan gaji, kurang puasnya dengan lingkungan kerja fisik serta hubungan antara kepala bagian dengan karyawan.

Fiedler dan House (2019) menyatakan bahwa dua kategori utama perilaku kepemimpinan adalah penyelesaian tugas dan hubungan interpersonal. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah menetapkan perilaku kepemimpinan sebagai struktur inisiasi yang berpusat pada orang dan tugas. Menurut Pramono (2020), komponen program penggajian secara keseluruhan secara umum. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas, dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Jika kompensasi diberikan tepat sesuai dengan kapasitas antara tanggung jawab dan hak, kemudian karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi., energi, waktu, dan komitmen, semata-mata ingin mendapatkan imbalan atau imbalan atas kinerja dan produktivitas kerja mereka memproduksi. Fungsi analisis motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap perusahaan adalah merupakan fungsi dari setiap pemimpin dalam memperlihatkan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febrian, 2020). Menurut Sasroaji (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Uji statistik yang digunakan adalah instrumen yang paling cocok dan paling konsisten komprehensif menganalisis set besar data (Buglear, 2020). Jadi, semua analisis statistik dilakukan melalui bantuan software “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS). Analisis faktor juga dilakukan karena dapat digunakan untuk data yang terdiri dari ukuran sampel $n \geq 5$ (Purwanto, 2020).

Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian, maka digunakan corrected item total correlation dengan bantuan *computer SPSS 26,0 for windows*. Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan derajat kebebasan pada alpha 0,05.

Skala yang dipakai pada penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengetahui sikap seseorang maupun kelompok terhadap sudut pandang fenomena sosial. (Sugishirono, 2011:93). Skala Likert 5 poin adalah digunakan untuk mengevaluasi jawaban mulai dari tidak puas sama sekali, tidak puas, biasa saja, agak puas dan sepenuhnya puas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan kompensasi dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan secara acak dari karyawan PT Indomarco, melalui survei kuesioner dengan menggunakan data 70 item yaitu sampling jenuh. Penelitian ini mengumpulkan informasi dari berbagai sumber bisa menggunakan jurnal, artikel maupun buku, khususnya melalui penelusuran kepustakaan untuk penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 1. Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7,770	2,992		-2,597	,012
	Kepemimpinan	,046	,160	,022	,286	,776
	Kompensasi	,613	,144	,305	4,255	,000
	Lingkungan Kerja	,837	,113	,660	7,429	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara individual yang dilakukan dengan uji t maka dapat disimpulkan mengenai pengujian hipotesis secara parsial yang telah dibuat sebelumnya yaitu : (1) uji hipotesis kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, nilai signifikansi hasil sebesar 0,776 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) uji hipotesis kompensasi terhadap kepuasan kerja, nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) uji hipotesis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2413,039	3	804,346	106,848	.000 ^b
	Residual	459,207	61	7,528		
	Total	2872,246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil perhitungan uji F pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 106,848 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

Dengan demikian, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, penerapan kepemimpinan yang baik yang dapat mengarahkan dan menyenangkan perasaan bawahan serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Dengan adanya kondisi seperti itu karyawan akan merasa puas dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis (Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono 2018). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan apabila PT. Indomarco Prismatama ingin meningkatkan kepemimpinan maka harus lebih memperhatikan indikator kepercayaan, koordinasi, arahan atau pembinaan dan pengawasan. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari T. Siagian & H Khair (2018) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan Dessler (2013) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari penghargaan mereka (Mangkunegara, 2013). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Apabila PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi ingin meningkatkan kompensasi maka harus lebih memperhatikan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2013). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Apabila PT. Indomarco Prismatama ingin meningkatkan lingkungan kerja maka harus lebih memperhatikan indikator penyediaan penerangan, penempatan penerangan, pemberian warna dinding, ventilasi udara yang ada di ruang kerja, sirkulasi udara, penggunaan music, kebersihan lingkungan, kesadaran karyawan dan keamanan. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Putra (2017), Hakam (2018) dan Tjoe (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Uji hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi hasil sebesar 0,776 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari. M.,Nurhayati. W.,Purwanto.A., (2020).The effect of parenting style and genetic personality on children character development. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* : 23(2).DOI: <https://dx.doi.org/10.21831/pep.v23i2.28151>
- Asbari, M., Wijayanti,L.M, Hyun, C.C., Purwanto, A., Santoso, P.B,(2020).Effect of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Teacher Innovation Capability, *Dinamika Pendidikan*, 14(2),47-59, <https://doi.org/10.15294/dp.v14i2.22732>
- Febrian, W. Et al. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru . *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 2 (2):21-29
- Febrian, W. Et al. 2020 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* 1 (1): 243-254
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P.(2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership,Commitment Influence Quality Performance. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 201- 205. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1210>

- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P.(2019).Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 6(2), 180-185. DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v7i2.1213>
- Johan Jang, Agus Purwanto, Dian Purnamasari, Mohamad Ramdan, Leo Hutagalung, Stefy Falentino Akuba, Andi Sulistiyadi, Rudy Pramono, Innocentius Bernarto. (2020). Pendidikan Vokasi BTEC UK di Indonesia: Studi Fenomenologi Esensi Pengalaman Peserta Didik, *urnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(1) DOI: <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2319>
- Masduki Asbari, Agus Purwanto, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi Chi Hyun, Sekundina Williana Kusumaningsih, Evy Yanthy, Firdaus Putra, Winanti Winanti, Donna Imelda, Rudy Pramono, Innocentius Bernarto.(2020) Pengaruh Hard Skills, Soft Skills dan Mediasi Budaya Sekolah Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru di Jawa Barat
- Studi Fenomenologi Esensi Pengalaman Peserta Didik, *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(1) <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2320>
- Purwanto, A. Asbari, M. Prameswari, M., Ramdan, M. Setiawan, S.T. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 9(1).19-27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- PURWANTO, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Tangerang. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 20-44. doi:<http://dx.doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 16- 31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- Rudy Pramono, Sarliyani Sarliyani, Agus Purwanto.(2020). The Evaluation Of Naranad Cup School Sport Program Using Cipp Evaluation Model. *Journal Industrial Enggining & Management Research (JIEMAR) Vol. 1 No. 2 : AGUSTUS 2020 ISSN ONLINE : 2722 8878* <http://www.jiemar.org> DOI : [@2020 JIEMAR](https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2) <http://www.jiemar.org> *Jurnal pendidikan Jasmani dan Olah Raga. Vol 5, No 1 (2020).* <https://doi.org/10.17509/jpjo.v5i1>
- Agus Purwanto, Ardian Sopa, Riza Primahendra, Sekundina Williana Kusumaningsih, Rudy Pramono.(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Transactional, Transformational, Authentic Dan authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus .*Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 04 No. 01 (2020) : 70-80.* <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.938>

-
- Evy Yanthy, Agus Purwanto, Rudy Pramono, Yoyok Cahyono, Masduki Asbari.(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Tranksaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000, *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*,8(1), DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>,
- Yanthy, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Agistiawati, E., Purwanto, A., (2020). Pengaruh Soft Skills Dan Hard Skills Terhadap Inovasi Guru Sekolah Islam. *Refleksi Eduktika : Jurnal Ilmiah Kependidikan*,10(2),199215.<https://jurnal.umk.ac.id/index.php/RE/article/view/4555>
- Husain, S., & Paramitha. (2019). The Effect Of Compensation, work Environment and Work Loads on Work Satisfaction and Its Impact On Employee Lotalty Of Production Part CV. Bahari Tegal Bakery. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, 1 10.
- Susilowati F, S. (2018). Loyalitas Kerja yang ditimbulkan Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 14 No 2, 97103
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1.1* (2018): 59-70.