

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit MakmurMarisa Zahra Sinaga¹, Nuning Pratiwi¹, Rasmewahni^{1*}, Bobby Hartanto¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹Email : rusmewahni@stie-binakarya.ac.id***ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of the work environment, leadership and compensation on employee job satisfaction at PT. Sumber Palm Makmur. The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00 which was collected from the results of distributing questionnaires to employees at PT. Sumber Palm Makmur. The analytical method used in this research is using instrument tests, namely validity and reliability tests. Classic assumption tests are normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R^2), hypothesis tests namely T test and F test. The results of SPSS in this research are that the work environment influences job satisfaction, leadership influences on job satisfaction, compensation has no effect on job satisfaction, work environment, leadership, and compensation have a simultaneous effect on job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Leadership, Compensation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Makmur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada Karyawan Di PT. Sumber Sawit Makmur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas , uji multikolonearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan uji F. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis untuk merebut pasar terasa demikian ketat. Munculnya perusahaan-perusahaan baru dengan menggunakan teknologi modern, menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan harus meningkatkan *knowledge based economy* (ekonomi berbasis pengetahuan) dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut sebagai Pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan Pegawai.

PT. Sumber Sawit Makmur merupakan pabrik kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1987 dengan kapasitas produksi 20 ton per jam. Dalam mendukung kegiatan operasional yang baik pada perusahaan, PT. Sumber Sawit Makmur menjadi beberapa bagian berdasarkan tugas dan keahlian setiap karyawan, bagian tersebut diantaranya bagian umum yang bertugas mengatur kegiatan-kegiatan yang bersifat administrasi berupa pembayaran gaji karyawan, laporan keuangan, penyediaan kebutuhan karyawan dan lainnya yang bersifat menunjang kegiatan perusahaan. Saat ini, alat pabrik PT. Sumber Sawit Makmur tergolong masih manual dibandingkan dengan perusahaan swasta lainnya dengan kapasitas produksi 60-80 ton per jam. Sehingga hasil produksi yang dihasilkan masih sangat bergantung pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, hal ini disebabkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh pada hasil kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Sunarsi et al., 2023, Sudrajat et al., 2023).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja. Menurut Alex (2015), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berupa kepemimpinan yang ada dalam lingkungan kerja. Menurut (Judge, 2015) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Selain kepemimpinan, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi. (Suparyadi, 2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kepemimpinan

Menurut Judge (2016) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan et al., 2021, Mamahani et al., 2022, Manik et al., 2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors), pengembangan yang dilakukan berupa penambahan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan untuk membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini maka peneliti membedakan lokasi dan objek penelitian dimana penelitian ini adalah PT. Sumber Sawit Makmur yang berada di desa Laut Tador Kabupaten Batu Bara.

Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Sumber Sawit Makmur sebanyak 41 orang.

Sampel

Dengan jumlah populasi kurang dari 100 maka teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian sebanyak 41 orang.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja Afandi (2018)	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
	yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Alex (2015),	3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedianya fasilitas kerja (Alex, 2015)	
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Judge, 2015)	1. Perilaku 2. Komunikasi 3. Kemampuan 4. Kualitas 5. Pengembangan Diri (Judge, 2015)	Likert
Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia. William dan Keith Davis dalam (Hasibuan, 2016)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Hasibuan, 2016)	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel atau $- r$ hitung $< - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel atau $- r$ hitung $> - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 27$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 (Ghozali, 2021), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Kepuasan Kerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,753	0,367	valid
2	0,766	0,367	valid
3	0,674	0,367	valid

4	0,817	0,367	valid
5	0,609	0,367	valid
Lingkungan Kerja (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,605	0,367	valid
2	0,640	0,367	valid
3	0,660	0,367	valid
4	0,737	0,367	valid
Kepemimpinan (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,412	0,367	valid
2	0,570	0,367	valid
3	0,616	0,367	valid
4	0,621	0,367	valid
5	0,781	0,367	valid
Kompensasi (X3)			
1	0,538	0,367	valid
2	0,635	0,367	valid
3	0,866	0,367	valid
4	0,693	0,367	valid

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

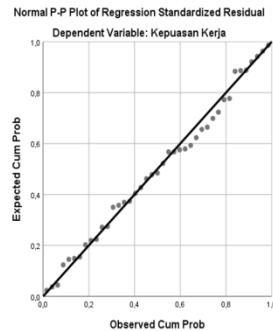
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,779	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X1)	0,755	0,6	Reliable
Kepemimpinan (X2)	0,772	0,6	Reliable
Kompensasi (X3)	0,771	0,6	Reliable

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1. Normal P Plot

Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,88354345
Most Extreme Differences	Absolute		,063
	Positive		,062
	Negative		-,063
Test Statistic			,063
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		1,000 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,894
		Upper Bound	1,000
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 41 sampled tables with starting seed 2000000.			

b. Uji Multikolinieritas

Adapun perhitungan nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 5. berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	,685	1,460

	Kepemimpinan	,312	3,205
	Kompensasi	,373	2,680
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,485	,915		2,715	,010
	Lingkungan kerja	-,025	,063	-,073	-,390	,699
	Kepemimpinan	-,029	,056	-,142	-,511	,613
	Kompensasi	-,050	,078	-,164	-,647	,522
a. Dependent Variable: ABS_RES						

3. Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dapat dilihat dalam tabel 7. berikut :

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,304	1,577	
	Lingkungan kerja	,529	,109	,356
	Kepemimpinan	,602	,096	,678
	Kompensasi	,007	,134	,005
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

4. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8. berikut :

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,864	,853	,91866
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data terlihat pada Tabel 9 berikut ini

Tabel 9 Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,304	1,577		,827	,413
	Lingkungan kerja	,529	,109	,356	4,863	,000
	Kepemimpinan	,602	,096	,678	6,247	,000
	Kompensasi	,007	,134	,005	,055	,957
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,579	3	66,193	78,433	,000 ^b
	Residual	31,226	37	,844		
	Total	229,805	40			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan						

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.
- Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 10 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,433. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : $k=3$ dk penyebut : $n-k-1=37$ (5%; 3; 37) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,86. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (78,433) > F_{tabel} (2,86)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil pengujian untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Makmur. dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sawit

- Makmur.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur.
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sawit Makmur.

REFERENSI

- Aditama, S. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit : CV. Mandar Maju. Yogyakarta.
- Afandi. (2016). Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Reseach. Penerbit : Deepublish, Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Penerbit : Zanafa Publishing, Riau.
- Alex, N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Andriani, C. R., & Suhermin, S. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Daryanto, B. &. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit : Gaya Media, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan Ke 8, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Judge, R. &. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Kartono, K. (2011). Pemimpin Dan Kepemimpinan, PT. Rajawaliigrafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Penebrit : PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Malayu Hasibuan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mamahani, J. H. F., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. *Productivity*, 3(3), 193–198.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung , Rosda.
- Manik, E., Affandi, A., Priadana, S., Hadian, D., & Puspitaningrum, D. A. (2023). Comparison of normality testing with chi quadrat calculations and tables for the statistical value departement of elementary school education student at the University of Jember. *AIP Conference Proceedings*, 2679(1), 020018.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101–112.
- Moekijat. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Bandung.

- Nuraini, T. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Priansa, S. dan D. J. (2015). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Ritonga, C. K., Bahri, S., & Aditya, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education And Development*, 11(2), 369–377.
- Rusmewahni, R., & Gunawan, H. (2021). The Role of Compensation and Work Environment in influencing Employee Performance at PT. Welling Tapioca Jaya with Work Motivation as Intervening Variable. *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology*, 3, 161–170.
- Sedarmayanti, A. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit : CV. Mandar Maju. Jakarta.
- Setiawan, M., Indiatuti, R., Hidayat, A. K., & Rostiana, E. (2021). R&D and Industrial Concentration in the Indonesian Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 112.
- Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stephen, R. (2016). Perilaku Organisasi. In Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE. *Sosiohumaniora*, 25(2), 174–182.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan BERSaing Berbasis Kompetensi SDM. Penerbit : Andi, Jakarta.
- Sunarsi, D., Affandi, A., Narimawati, U., Priadana, S., Djulius, H., & Sudirman, I. (2023). The Influence of Organizational Memory, Knowledge Recovery, Knowledge Visualization and Knowledge Transfer on Improving the Career of Lecturer at Private Universities in The Region of West Java and Banten. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 7(1.1).
- Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. Penerbit : Prenada Media, Jakarta.
- Tambunan, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Terry, G. R. dan L. W. R. (2014). Dasar-Dasar Manajemen, Penerjemah G.A Ticoalu. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo, I. R., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*.
- Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) ‘The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.
- Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) ‘Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School’, *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.
- Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) ‘The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student’s Learning Achievement In Medan City’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.

- Sinaga, E.M. (2022) ‘The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.