

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Felix Octavianus¹, Joyce Angelique Turangan^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: felixs.115190009@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: joycet@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 27-01-2023, revisi: 16-03-2023, diterima untuk diterbitkan : 21-06-2023

ABSTRAK

Pada saat ini, penting sekali untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Dikarenakan, jika sumber daya dalam perusahaan tidak berkualitas maka kinerja dalam perusahaan tersebut justru akan menurun dan tidak bekerja secara maksimal hal ini membuat perusahaan semakin menurun dan tidak meningkat. Dengan begitu perlu adanya peningkatan-peningkatan demi tercapainya tujuan bersama dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga seringkali dijadikan aset yang penting karena fungsinya yang tidak bisa terikat dengan orang lain. Agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dapat memperhatikan beberapa aspek seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan hal-hal tersebut dapat mempengaruhi semangat dan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik, sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi baik dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan dari penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang, Anda memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang. Sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan jumlah responden 46 orang yang telah bekerja selama satu tahun lebih di perusahaan PT. Hamatetsu Indonesia. Hasil dalam penelitian adalah motivasi, naluri, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hamatetsu Indonesia Di Karawang.

Kata Kunci: motivasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja

ABSTRACT

At this time, it is very important to create quality human resources within the company. Because, if the resources in the company are not of good quality, then the performance in the company will actually decrease and not work optimally, this will make the company decrease and not increase. That way there needs to be improvements in order to achieve common goals within a company. Human resources are also often used as important assets because their functions cannot be tied to other people. In order to become a quality human resource, several aspects must be considered, such as motivation, compensation, leadership style and job satisfaction. By improving these things can affect the morale and better quality of human resources, so that employee performance will also be good with quality human resources. The purpose of this study is that motivation has a positive influence on employee job satisfaction at PT. Hamatetsu Indonesia in Karawang, you have a positive influence on employee job satisfaction at PT. Hamatetsu Indonesia in Karawang, and leadership style has a positive influence on employee satisfaction at PT. Hamatetsu Indonesia in Karawang. The sample used is convenience sampling with 46 respondents who have worked for more than 1 year at the company PT. Hamatetsu Indonesia. The results in this study are motivation, instinct, and leadership have a positive influence on work style satisfaction of employees at PT. Hamatetsu Indonesia in Karawang.

Keywords: motivation, compensation, leadership, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada zaman sekarang ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang dibangun dengan memiliki ciri khas dan kesamaan yang sama pada tiap perusahaan yang ada terutama dalam perusahaan yang bergerak dibidang usaha. Terutama dalam hal kemajuan era globalisasi yang semakin meningkat dengan pesat yang membuat suatu perusahaan semakin harus meningkatkan ketepatan dan keefektifan terhadap kerja sama antar karyawan dengan begitu persaingan dengan perusahaan lain dapat diatasi dan menjadi lebih unggul dengan yang lainnya. Sehingga perusahaan dapat bertahan dengan baik dalam persaingan dunia usaha yang ketat.

Dalam hal bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang biasanya memiliki keunggulan yang dimiliki secara khusus atau tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya yang membuat hal tersebut dikaitkan menjadi sesuatu hal yang penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, SDM menjadi salah satu hal penting yang dibutuhkan dalam kemajuan suatu perusahaan.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) mengatakan bahwa SDM adalah salah satu aset penting yang dibutuhkan dalam suatu organisasi atau kelompok, dikarenakan dengan memperhatikan hal tersebut. Maka pengerjaan yang dilakukan tiap orang akan dilakukan secara semaksimal mungkin dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hartanto dan Joyce (2021) SDM yang baik justru akan meningkatkan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi baik visi dan misi, suatu pencapaian produktivitas dan peningkatan kualitas organisasi. Menurut Nurhayati dan Tresani (2021) dan Adinata dan Turangan (2023), motivasi berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang dijadikan semangat oleh karyawan dengan begitu dapat dikatakan meningkatkan motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan adanya kemajuan teknologi juga menjadi hal yang sangat penting dilakukan dalam hal mengembangkan dan memajukan teknologi, dikarenakan tanpa memajukan teknologi yang ada maka akan tertinggal dengan pesaing-pesaing bisnis lainnya. Hal ini juga justru membuat semakin banyaknya dan meningkatnya tingkat dua persaingan yang kompetitif, dengan begitu perusahaan juga harus meningkatkan dan menjadikan sumber daya manusia menjadi hal utama dalam mencapai visi maupun misi yang ada di perusahaan.

Oleh sebab itu, perusahaan selalu bersaing untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas, unggul dan bekerja dengan cepat, dengan begitu pengerjaan. Dengan hal-hal tersebut faktor yang memungkinkan dapat meningkatkan suatu kepuasan kerja tiap karyawan dengan memperhatikan motivasi, kompensasi dan kepemimpinan suatu karyawan.

Perusahaan Hamatetsu ini merupakan perusahaan dari Jepang yang bergerak dalam bidang otomotif sparepart ini sudah cukup luas dalam hal melakukan pengiriman-pengiriman barang-barangnya dan perusahaan ini juga mempunyai cukup banyak karyawan yang dapat diteliti dan penelitian untuk mengetahui bagaimana cara mengatur karyawan yang cukup banyak menjadi terarah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut data dari Gaikindo (2022) otomotif justru semakin meningkatkan dan maju bahkan setiap tahunnya, sehingga layak menjadi subjek penelitian.

Oleh karena itu, sesuai dengan penjelasan dan judul yang dipilih, hal-hal tersebut memperlihatkan pentingnya keterkaitan motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pemilihan judul ini dikarenakan, adanya 4 hubungan atau keterkaitan yang kuat dalam hal motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, yang jika

dilakukan dengan baik dan mendorong motivasi, kompensasi dan kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang membuat pengerjaan para karyawan juga meningkat.

Dengan bertujuan untuk meneliti motivasi, kompensasi dan kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Saluy dan Raharjo (2021) bahwa motivasi, kompensasi dan kepemimpinan saling berkaitan satu sama lain dan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja”.

Kajian teori

Penelitian ini menggunakan teori keadilan (*equithy theory*). Teori ini dikemukakan oleh Robbin dan Judge pada tahun 2008. Teori ini menjelaskan bahwa setiap karyawan yang bekerja di perusahaan akan merasa puas jika karyawan tersebut diperlakukan secara adil dengan begitu para karyawan akan merasa dihargai dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah suatu pendorong yang membuat keinginan dan terdorong untuk menjadi seorang yang semangat kerja dikarenakan setiap pengerjaan pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kompensasi

Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut.

Kepemimpinan

Menurut Thoaha (2017) kepemimpinan adalah sebuah perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepuasan kerja

Menurut Sudaryo (2018) kepuasan kerja adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan baik rasa senang ataupun tidak senang yang berkaitan dengan pekerjaan berdasar atas imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan *cross sectional*. Dengan metode *non probability sampling* yang berupa *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hamatetsu Indonesia. Sementara itu, sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang yang telah bekerja lebih dari satu tahun dengan menggunakan kuesioner. Data yang didapat akan diolah menggunakan aplikasi PLS (*Partial Least Square*).

Operasionalisasi variabel dan instrumen

Penelitian ini mengkaji mengenai variabel motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan indikator yang ditunjukkan pada Tabel 1 sampai dengan Tabel 4.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Motivasi
Sumber: Qorimah (2018); Prawira (2020)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Motivasi	Kepemimpinan	Saya merasa adanya diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan yang membuat saya termotivasi untuk lebih semangat bekerja	X101	Interval
	Prestasi	Saya merasa adanya kenaikan jabatan dan pekerjaan sesuai hasil prestasi karyawan	X102	
	Pelatihan	Saya diberikan motivasi-motivasi pelatihan untuk meningkatkan proses pekerjaan	X103	
	Kebutuhan Fisiologis	Adanya Perusahaan memenuhi kebutuhan, rasa aman dan sosial	X104	
	Individual	Adanya keinginan semangat dalam minat pekerjaan yang dikerjakan	X105	

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Kompensasi
Sumber: Qorimah (2018); Prawira (2020)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Kompensasi	Loyalitas	Adanya kesetiaan terhadap perusahaan untuk mendapat semangat yang tinggi demi mencapai target perusahaan dan diberikannya bonus	X201	Interval
	Upah dan gaji	Perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja yang berhasil meningkatkan produktivitas perusahaan	X202	
	Tunjangan	Adanya pemberian kebijakan tunjangan yang diinginkan karyawan	X203	
	Kebutuhan rasa aman	Adanya pemberian asuransi kepada karyawan sesuai dengan keamanan karyawan.	X204	
	Bonus	Adanya pemberian bonus kepada karyawan yang mencapai target yang ditentukan atas hasil pekerjaannya sendiri	X205	

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan
Sumber: Prawira (2020)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Kepemimpinan	Komunikasi	Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan	X301	Interval
	Kemampuan mengatur tugas	Pemimpin membantu membereskan pekerjaan karyawan yang sulit	X302	
	Memotivasi	Pemimpin menghargai setiap pengerjaan yang dikerjakan karyawan	X303	
	Kemampuan mengambil keputusan	Pemimpin tegas dalam membuat keputusan dan kemampuan memerintah karyawan	X304	
	Tanggung jawab	Pemimpin bersifat objektif kepada semua karyawan bawahan	X305	

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja
Sumber: Prawira (2020); Qorimah (2018); Rosalia (2020)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Kepuasan kerja	Menyenangi pekerjaan	Senang dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri dan yang diberikan atasan	Y101	Interval
	Kesesuaian kerja	Adanya penyesuaian pekerjaan dan kemampuan sendiri	Y102	
	Lingkungan kerja	Merasa nyaman dan aman dalam bekerja baik fasilitas tercukupi dan terpuaskan	Y103	
	Pemerhatian karyawan	Pemerhatian terhadap karyawan baik dalam hal meningkatkan kepuasan karyawan	Y104	
	Prestasi kerja	Adanya pemberian hadiah-hadiah atau <i>reward</i> yang memuaskan karyawan	Y105	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas menurut Sugiyono (2019) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sebuah data apakah valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila dapat memberikan hasil yang diukur dari kuesioner tersebut.

Selanjutnya, menurut Sugiyono (2019), reliabilitas adalah uji pengukuran hasil yang objeknya sama, serta hasilnya akan menghasilkan data yang sama juga. Pengujian data reliabilitas ini dapat menggunakan dua acara yaitu, *cronbach's coefficient alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 5. Hasil Analisis *Convergent Validity*
Sumber: Data diolah (2022)

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE
Motivasi	X101	0,912	0,768
	X102	0,900	
	X103	0,906	
	X104	0,912	
	X105	0,726	
Kompensasi	X201	0,893	0,640
	X202	0,939	
	X203	0,827	
	X204	0,956	
	X205	0,960	
Kepemimpinan	X301	0,791	0,840
	X302	0,823	
	X303	0,831	
	X304	0,728	
	X305	0,821	
Kepuasan Kerja	Y101	0,878	0,802
	Y102	0,884	
	Y103	0,868	
	Y104	0,895	
	Y105	0,950	

Berdasarkan Tabel 5, hasil indikator *outer loading* melebihi 0,7 dan nilai AVE 0,768, 0,640, 0,840 dan 0,802. Dapat disimpulkan bahwa variabel di atas valid karena AVE melebihi 0,5.

Tabel 6. Hasil Analisis Reliabilitas
Sumber: Data diolah (2022)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi	0,922	0,932	Reliabel
Kompensasi	0,952	0,954	Reliabel
Kepemimpinan	0,861	0,881	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,938	0,940	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel reliabel dikarenakan hasil-hasil nilai pendataan tabel 6 nilai *Cronbach alpha* melebihi 0,6 dan hasil *composite reliability* melebihi 0,7.

Tabel 7. Hasil uji T
Sumber: Data diolah (2022)

Variabel	t-statistic	p-values	Keterangan
Motivasi » Kepuasan Kerja	2,447	0,014	Tidak ditolak
Kompensasi » Kepuasan Kerja	2,804	0,005	Tidak ditolak
Kepemimpinan » Kepuasan Kerja	2,799	0,005	Tidak ditolak

Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menjelaskan data nilai pada *t-statistic* sebesar 2,447 dan *p-values* sebesar 0,014. Dengan begitu hasilnya dapat dikatakan bahwa tidak ditolak yang berarti motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang.

Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa menjelaskan data nilai pada *t-statistic* sebesar 2,804 dan *p-values* sebesar 0,005. Dengan begitu hasilnya dapat dikatakan bahwa tidak ditolak yang berarti kompensasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang.

Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel hipotesis di atas menjelaskan bahwa data nilai pada *t-statistic* sebesar 2,799 dan *p-values* sebesar 0,005. Dengan begitu hasilnya dapat dikatakan bahwa tidak ditolak yang berarti kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang.
- b. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang.
- c. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang.

Selanjutnya, berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, penelitian ini menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, berikut saran untuk PT. Hamatetsu Indonesia di Karawang:
 - 1) PT. Hamatetsu dapat memberikan motivasi-motivasi yang lebih lagi baik dalam meningkatkan kepuasan karyawannya. Dengan pemberian motivasi baik secara langsung atau dalam pertemuan seperti rapat agar karyawan terdorong untuk menjadi lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya, serta senang dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan.
 - 2) PT. Hamatetsu perlu mempertahankan dalam pemberian kompensasi-kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target perusahaan, karyawan juga akan merasa puas dalam bekerja dan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Serta perlu, meningkatkan terkait pemberian tunjangan karyawan yang sesuai dengan keinginan karyawan namun diperlukannya pertimbangan juga sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan begitu pengerjaan akan meningkat dan optimal pada situasi kegiatan perusahaan.
 - 3) PT. Hamatetsu perlu mempertahankan terkait komunikasi antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan dalam perusahaan berpengaruh terhadap kegiatan atau pengerjaan bawahan yang lebih optimal dan baik. Perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan kepemimpinan ini dikarenakan dengan bersifat komunikatif dan objektif terhadap atasan dengan bawahan maka terciptalah kerja sama dan rasa aman tersendiri dalam bekerja di perusahaan yang menghasilkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memberikan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, komunikasi ataupun kinerja karyawan. Semoga, peneliti selanjutnya dapat meneliti sektor-sektor perusahaan lain untuk dijadikan sebagai subjek penelitian.

Ucapan terima kasih

Kepada orang tua peneliti selaku ayah dan ibu kandung yang telah mendukung dan memberikan doa yang berlimpah sehingga jurnal dapat diselesaikan dengan baik. Dan Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd., sebagai dosen pembimbing peneliti yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan motivasi-motivasi yang diberikan agar penelitian dapat diselesaikan dengan baik. Semua pihak yang membantu penulis untuk menyelesaikan jurnal ini dengan baik yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

REFERENSI

- Adinata, M. C. & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*. 16(1), 84–90. <https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3106>
- Gaikindo. (2022). GAIKINDO Proyeksikan Penjualan Mobil Tahun 2022 Tembus 900 Ribu Unit. diunduh dari: <https://www.gaikindo.or.id/gaikindo-proyeksikan-penjualan-mobil-tahun-2022-tembus-900-ribu-unit/>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto, V. C. & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- Nurhaiyati, N. & Tresani, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Importir Alat Berat PT XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 179-183
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP*.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*.
- Saluy, A. B. & Raharjo, S. (2021). Effect of leadership, work motivation, and compensation for job satisfaction at work (Case Study at PT Agung Solusi Trans). *Saudi Journal of Business and Management Studies*.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.