

Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Marina Malian

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara, Palembang.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Departemen Area Operation Cabang Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dengan indikator promosi, keputusan, Lingkungan kerja yang baik dan Kompensasi dengan indikator finansial dan non finansial manfaat terhadap kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Jenis penelitian bersifat asosiatif. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang dengan teknik stratifet random sampling. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif. Dari hasil penelitian terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang yang ditunjukkan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan; lingkungan kerja; kompensasi; kinerja

Effect of work environment leadership and compensation on employee performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership, Work Environment and Compensation on employee performance at PT. Indomarco Prismatama operational area department Palembang branch. The variables in this research are Leadership with promotion indicators, decisions, good work environment and Compensation with financial and non-financial indicators benefits on employee performance with indicators of quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence. This type of research is associative. The population is all employees, amounting to 987 people using the random sampling technique. The data required is primary data. The data collection technique is a questionnaire. The analytical method used is quantitative and qualitative methods. From the results of the study there is a positive and significant influence of Leadership, Work Environment and Compensation on Employee Performance of PT. Indomarco Prismatama Palembang branch which is shown by validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination test and significant test (t test and f test). The results of this study can be concluded that the variables of the Work Environment (X1) and Compensation (X2) on Employee Performance (Y) have a strong effect, namely 79.5%, the remaining 20.5% is influenced by other factors outside this study.

Key words: Leadership; work environment; compensation; performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) telah berkembang dengan sangat pesat. Manajemen personalia harus menghadapi berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) ini. Menurut Manulang, (2001:156) manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara memberikan suatu fasilitas untuk pengembangan, pekerjaan dan juga rasa partisipasi perkerjaan di dalam suatu kegiatan atau aktivitas. Kemampuan karyawan menjadi salah satu perhatian penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan salah satu aset yang dapat menjalankan roda perusahaan agar terus berputar.

Pihak manajemen dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan yang besar kerja dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu, tenaga kerja yang telah dimiliki oleh perusahaan harus dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh karyawan adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu tidak mungkin disenanginya (Siagian,2009:62). Pengertian lain kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012:239). Menurut Sunyoto, (2012:35) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2018:231).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins & Judge, 2010:79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Sunyoto, 2015:43). Menurut Sutrisno, (2018:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Juga menurut Daft, (2015:82) yang berpotensi mempengaruhi perusahaan. Sedangkan menurut Silalahi, (2013:408) Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Ada dua tipe lingkungan kerja manajemen yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar dapat menjadi peluang atau ancaman, sedangkan lingkungan dalam menjadi kekuatan atau kelemahan bagi organisasi. Karena lingkungan mempengaruhi aktivitas manajerial, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, maka responsivitas dan penyesuaian kebijakan manajemen terhadap lingkungannya adalah penting dan menentukan kelangsungan hidup organisasi (Silalahi, 2013:408).

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012:255). Pengertian lain yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya (Sunyoto, 2012:29). Menurut Sutrisno, (2018:187) semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai aspek yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi (Sutrisno, 2018:181).

PT. Indomarco Prismatama (INDOMARET) adalah salah satu minimarket lokal, yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari di Indonesia, yang didirikan pada tahun 1988, tetapi sebelum berkembang pada saat itu, masih disebut koperasi tani. Setelah berkembang menjadi Indomaret sejalan pengembangan operasional toko, perusahaan tertarik untuk lebih mendalami dan memahami berbagai kebutuhan dan perilaku konsumen dalam berbelanja. Guna mengakomodasi tujuan tersebut, beberapa orang karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti perilaku belanja masyarakat, kesimpulan yang di dapat adalah bahwa masyarakat cenderung memilih belanja di gerai modern berdasarkan alasan kelengkapan pilihan produk yang berkualitas, harga yang pasti dan bersaing, serta suasana yang nyaman.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama Area Operation Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan selama 3(bulan) yaitu bulan Oktober sampai dengan Desember 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama sebanyak 70 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana;
Analisis Regresi Linier Berganda;
Analisis Koefisien Korelasi (R); dan
Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t); dan
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Analisis Regresi Linear Sederhana Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.277	3.617		2.012	.048
Lingkungan Kerja	.848	.083	.780	10.278	.000

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 7,277 + 0.848X_1$ Dimana $X_1 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan, Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 7,277$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 7,277 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,277 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.848 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Lingkungan kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.848 satuan.

Tabel 2.

Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	37.166	5.720		6.498	.000
Kompensasi	.165	.132	.150	1.250	.215

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 37,166 + 0.165 X_2$$

Dimana $X_2 =$ Kompensasi, $Y =$ Kinerja Karyawan. Jika nilai $X = 0$ akan diperoleh $Y = 37,166$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 37,166 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kompensasi (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 37,166 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.165 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kompensasi

ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.165 satuan.

Tabel 3.

Analisis Regresi Linear Berganda Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 Constant)	.146	5.000			-.029	.977
Lingkungan Kerja	.849	.081	.781		10.545	.000
Kompensasi	.171	.081	.155		2.096	.040

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 0,146 + 0,849X1 + 0,171X2$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0,146 menyatakan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 0,146;

Koefisien korelasi variable Lingkungan Kerja (X1) 0,849, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel lingkungan kerja, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,849 kali; dan Koefisien korelasi variable Kompensasi (X2) 0,171 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,171 kali.

Tabel 4.

Uji Koefisien Korelasi Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .780a	.608	.603	2.850

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,780 atau 78% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 78% sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 5.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .150a	.022	.008	4.503

Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,150 atau 15% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh lemah yaitu sebesar 15% sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 6.

Hasil Analisis Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1 .795a	.632	.621	2.781

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,795 atau 79,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi

(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 79,5% sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 7.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795a	.632	.621

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,632, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t hitung)

Memiliki kontribusi pengaruh sebesar 63,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisa nya 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8.

Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.277	3.617		2.012	.048
Lingkungan Kerja	.848	.083	.780	10.278	.000

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (10,278 > 1,664) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasilnya pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9.

Hasil Uji t Variabel Kompensasi Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	37.166	5.720		6.498	.000
Kompensasi	.165	.132	.150	1.250	.215

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (1,250 > 1,664) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima atau variable Kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10.

Uji F (uji serentak/simultan) Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan ANOVA^a

Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	891.951	2	445.975	57.647	.000b
Residual	518.335	67	7.736		
Total	1410.286	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel diatas diperoleh F hitung = 57,647 > 2,761 atau (F hitung > F tabel) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kualitas Pelayanan memiliki nilai t hitung 1,905 > t tabel 1,662. Hal ini berarti secara parsial variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh positif terhadap variable Kepuasan Pelanggan, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai 0,059 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Kualitas Pelayanan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan.

Sehingga, jika nilai Kualitas Pelayanan yang diterima pelanggan naik maka Kepuasan Pelanggan akan meningkat.

Hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kualitas Produk memiliki nilai t hitung $8,772 > t$ tabel $1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel Kualitas Produk secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan. Sehingga, jika nilai variabel Kualitas Produk naik maka Kepuasan Pelanggan akan meningkat.

Hasil uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-hitung $167,955 > F$ - tabel $3,08$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti variabel Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Iwatani Industrial Gas Indonesia Wilayah Pemasaran Cikupa Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 73–80. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1022>
- Arifki, A. F., & Nurtjahjani, F. (2018). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen di Alfabeth Store Pasuruan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 281–285. Retrieved from <http://jab.polinema.ac.id/index.php/jab/article/view/219>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daft, L. R. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Diza, F., Moniharapon, S., & Ogi, I. W. J. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Komsumen (Studi Kasus Pada PT. FIGROUP Cabang Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 109–119. <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11568>
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity in PT. Sinar Kencana Jaya in Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1), 92–100. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/7956>
- Ibrahim, M., & Thawil, S. M. (2019). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada PT MNC Vision Tbk). *Jurnal JRMB UNIAT*, 4(1).
- Irianti, M. T. F., & Utami, S. S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 82–94.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 16(4), 391–408. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.119>
- Manulang. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172–184. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086>
- Razali, M. Y., & Putra, T. R. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesra Setda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(2), 211–220.

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 33–44. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Sulaeman, A. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Cakrawala Citramega. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 125–145. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i1.y2018.p125-145>
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Cet ke-1)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78–86. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambajong, G. (2013). Bauran Pemasaran Pengaruhnya Terhadap Penjualan Sepeda Motor Yamaha di PT. Sarana Niaga Megah Kerta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 1291–1301. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2550>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Sudarsono. Heri. (2016). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah. Edisi Keempat*. Yogyakarta. Penerbit: Ekonisia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang bersifat Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.