

## Pengaruh Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Rico Dwitama Putra<sup>1\*</sup>, Deni Sulaeman<sup>2</sup>, Rafi Dwi Saputra<sup>3</sup>, Bayu Arya Darwanto<sup>4</sup>, Ni Nyoman Sawitri<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[rikodwitama88@gmail.com](mailto:rikodwitama88@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [denisulaeman071@gmail.com](mailto:denisulaeman071@gmail.com)<sup>2</sup>, [barya7013@gmail.com](mailto:barya7013@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[dwis15035@gmail.com](mailto:dwis15035@gmail.com)<sup>4</sup>, [Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>

### \*Corresponding Author:

---

#### ARTICLE INFO

*Keywords:* Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

*Received :* 18, Oct

*Revised :* 29, Oct

*Accepted:* 18, Nov

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



#### ABSTRAK

Artikel ini membahas komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepuasan kerja sebagai faktor pendorong, Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi. Tujuan dari tulisan ini adalah membuat teori tentang efek dari variabel yang akan digunakan dalam studi mendatang. Pustaka online, Google Scholar, Mendeley, dan media akademik lainnya dapat digunakan untuk mencari subjek penelitian. Metode penelitian yang digunakan di lembaga pustaka berasal dari e-book dan e-journal yang terbuka untuk umum. Analisis kualitatif deskriptif. Hasil dari pemeriksaan artikel ini adalah sebagai berikut: 1) Kerjasama Tim berdampak pada Kinerja Karyawan; 2) Gaya Kepemimpinan berdampak pada Kinerja Karyawan; 3) Kompensasi berdampak pada Kinerja Karyawan; 4) Kerjasama Tim berdampak pada Kepuasan Kerja; 5) Gaya Kepemimpinan berdampak pada Kepuasan Kerja; 6) Kompensasi berdampak pada Kepuasan Kerja; dan 7) Kepuasan Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting, karena membantu perusahaan tumbuh dan beroperasi sesuai dengan maksudnya. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efektif. Akibatnya, sangat penting bagi suatu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai efisiensi kerja yang baik. Kinerja individu memengaruhi kinerja organisasi, dengan kata lain, kinerja individu memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja perusahaan. Jika kinerja pegawainya baik, organisasi akan dapat mencapai tujuan, tetapi jika

kinerja pegawainya tidak efektif, perusahaan akan menghadapi kendala dalam mencapai tujuan.

Menurut (Ayu Adisti, 2024) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif karena kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Sementara itu menurut (Abdullah, 2014) Kinerja berasal dari kata "performance", yang berarti "hasil kerja" atau "prestasi kerja". Dalam pengertian sederhana, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi manual, arahan dari manajer, dan kemampuan dan kompetensi karyawan untuk mengembangkan nalar mereka saat bekerja.

(Stephen P. Robbins & T.A. Judge, 2013) Menurutnya, kepuasan kerja adalah persepsi yang positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian atributnya. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan respons emosional atau efektif terhadap berbagai elemen pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2014). Persepsi seorang karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting dapat menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2016).

(Tenner & DeToro, 1992) *A team is a collection of people who collaborate to achieve a common objective.* Sebuah tim adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dan tujuan tersebut akan lebih mudah dicapai dengan bekerja sama daripada sendirian. Menurut (Davis Keith & William Frederick, 2011), Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan akan lebih mudah dicapai daripada melakukannya sendiri.

(Ida Farida & Makna Fauzi, 2020) Bisa juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan kepercayaan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

(Kadarisman, 2012) menunjukkan bahwa kompensasi adalah bagian manajemen sumber daya manusia (HRM) yang berkaitan dengan semua jenis penghargaan yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas pekerjaan mereka yang dilakukan di perusahaan. Pegawai menerima kompensasi yang berupa uang dan non-uang sebagai imbalan atas kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang ini, hipotesis berikut dapat dibuat untuk penelitian selanjutnya:

- 1) Apakah Kerjasama Tim berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
- 2) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
- 3) Apakah Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
- 4) Apakah Kerjasama Tim berpengaruh pada Kepuasan Kerja?
- 5) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kepuasan Kerja?
- 6) Apakah Kompensasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja?

## 7) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan, menurut (Mangkunegara, 2016), didefinisikan sebagai hasil dari upaya karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, tindakan yang mereka ambil selama memenuhi kewajiban yang diberikan kepada mereka. Namun, menurut (Rani & Mayasari, 2015), kinerja adalah hasil tugas yang dilakukan seseorang di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang disesuaikan dengan peran atau tanggung jawab seseorang dan terkait dengan ukuran atau standar nilai khusus perusahaan tempat seseorang bekerja.

#### **Kerjasama Tim**

Kolaborasi dalam tim sering dianggap sebagai kekuatan yang bermanfaat bagi kerja tim di Perusahaan. Hal ini membantu kolega dalam pekerjaan bersama menuju tujuan yang berkaitan dengan kinerja perusahaan. Tim bekerja sama untuk memberi inspirasi dan saling mendukung agar dapat meraih keuntungan dari kerjasama yang harmonis sebagai sebuah kelompok. Bekerja sama dengan orang lain juga membuat rekan kerja untuk lebih menyadari seberapa penting kerja tim untuk kinerja. Karena itu, agar Perusahaan dapat meraih manfaatnya, penting bagi Perusahaan untuk mendorong pandangan dan sikap kerja. (Abdulle & Aydintan, 2019).

#### **Gaya Kepemimpinan**

(Soesanto, H., 2019) menyatakan kepemimpinan yang otoriter adalah ketika organisasi dianggap sebagai milik pribadi, pemimpin bersikap arogan, mengaitkan ambisi individu dengan tujuan organisasi, melihat karyawan hanya sebagai alat, mengandalkan kekuasaan formal dan sering menggunakan paksaan, dan strategi untuk menghukum aktivitas yang bergerak. Menurut (Batubara, S.S., 2020), Seorang pemimpin memegang kendali atas tujuan dan kebijakan kepemimpinan otoriter, serta cara mengarahkan dan mengawasi seluruh operasi organisasi tanpa melibatkan bawahan.

#### **Kompensasi**

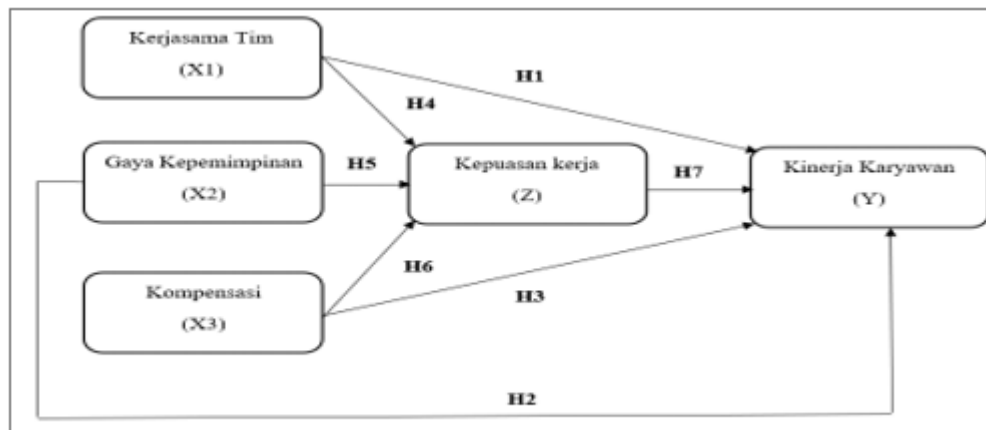
Menurut (Raharjo, 2013:109), kompensasi adalah semua balas jasa karyawan sebagai tanggapan atas tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Balas jasa ini dapat berupa uang, barang, atau manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung atau langsung.

#### **Kepuasan kerja**

(Sutrisno, 2016) memaparkan "Kepuasan kerja adalah mencakup hal-hal seperti bagaimana seorang karyawan menilai pekerjaan mereka dengan berbicara dengan rekan kerja mereka, mendapatkan kompensasi dari bisnis sebagai imbalan, dan komponen fisik dan intelektual.

## Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual artikel ini disusun seperti gambar 1 di bawah ini berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, dan penelitian yang berkaitan.



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

Berdasarkan ilustrasi kerangka konseptual di atas, maka: Kerjasama Tim (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) baik secara terpisah maupun bersamaan. Selain dari tiga faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan dari Kepuasan Kerja, Ada banyak variabel tambahan, diantaranya adalah:

- 1) Kompetensi (X4): (Audiva, 2022), (Fitriani, D., 2022), (Suristya, 2021) dan (Sundari & Putri, 2023).
- 2) Budaya Organisasi (X5): (Dethan, 2023), (Akbar & Hermiati, 2023), dan (Rusidarma Putra, 2023)
- 3) Disiplin Kerja (X6): (Ananda & Hadi, 2023), (Rusmewahni, 2023), (Astuti & Sundari Rahardjo, 2021), dan (Raditya Purnomo & Hasanah, (2023).

## METODE PENELITIAN

Kajian Pustaka (*research library*) dan *Systematic Literature Review* (SLR) adalah dua metode yang digunakan untuk menulis artikel Review Literature, bersumber dari aplikasi akademik online seperti Google Scholar, Mendeley, dan lainnya untuk analisis kualitatif.

*Systematic Literature Review* (SLR) didefinisikan sebagai proses menemukan, menilai, dan menafsirkan bukti penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. (Kitchenham et al., 2009).

Salah satu alasan mengapa analisis kualitatif dipilih adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif. Oleh karena itu, penelitian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi metodologis. (Ali & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dengan mempertimbangkan latar belakang, tujuan, dan metode yang dibahas dalam artikel ini, hasilnya adalah sebagai berikut:

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan, menurut (Mangkunegara, 2016), didefinisikan sebagai hasil dari upaya karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, tindakan yang mereka ambil selama memenuhi kewajiban yang diberikan kepada mereka. Namun, menurut (Rani & Mayasari, 2015), kinerja adalah hasil tugas yang dilakukan seseorang di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang disesuaikan dengan peran atau tanggung jawab seseorang dan terkait dengan ukuran atau standar nilai khusus perusahaan tempat seseorang bekerja.

Namun, menurut (Mangkunegara, 2016), ada lima faktor yang harus dipertimbangkan untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Tanggung Jawab,
4. Kerjasama, dan
5. Inisiatif.

Kinerja karyawan telah dipelajari secara menyeluruh oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah: (Anwar, 2021), (Subkhan, 2023), dan (Doohan Ananda Mayki, 2024).

### **Kerjasama Tim**

Kolaborasi dalam tim sering dianggap sebagai kekuatan yang bermanfaat bagi kerja tim di Perusahaan. Hal ini membantu kolega dalam pekerjaan bersama menuju tujuan yang berkaitan dengan kinerja perusahaan. Tim bekerja sama untuk memberi inspirasi dan saling mendukung agar dapat meraih keuntungan dari kerjasama yang harmonis sebagai sebuah kelompok. Bekerja sama dengan orang lain juga membuat rekan kerja untuk lebih menyadari seberapa penting kerja tim untuk kinerja. Karena itu, agar Perusahaan dapat meraih manfaatnya, penting bagi Perusahaan untuk mendorong pandangan dan sikap kerja. (Abdulle & Aydintan, 2019).

Sebuah tim adalah kumpulan orang yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Tim memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas anggota untuk mencapai tujuan perusahaan (Lawasi & Triatmanto, 2017). Jika orang berkomunikasi dan saling melengkapi, pekerjaan dapat selesai lebih mudah. Sebagai contoh kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, yang berarti bahwa kolaborasi yang baik dapat dicapai dengan memikul tanggung jawab bersama.
2. Saling berkontribusi, yang berarti bahwa kedua belah pihak akan memberikan tenaga dan gagasan mereka untuk membantu satu sama lain.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, yang berarti Ketika seluruh anggota tim memberikan kontribusi terbaik mereka, Kerjasama akan menjadi lebih kuat dan lebih baik.

Peneliti sebelumnya telah banyak mempelajari kerja tim ini, termasuk: (Aqilah, 2023) dan (Yuditio, 2024).

## **Gaya Kepemimpinan**

(Soesanto, H., 2019) menyatakan kepemimpinan yang otoriter adalah ketika organisasi dianggap sebagai milik pribadi, pemimpin bersikap arogan, mengaitkan ambisi individu dengan tujuan organisasi, melihat karyawan hanya sebagai alat, mengandalkan kekuasaan formal dan sering menggunakan paksaan, dan strategi untuk menghukum aktivitas yang bergerak. Menurut (Batubara, S.S., 2020), Seorang pemimpin memegang kendali atas tujuan dan kebijakan kepemimpinan otoriter, serta cara mengarahkan dan mengawasi seluruh operasi organisasi tanpa melibatkan bawahan.

Menurut (Soesanto, H., 2019), ada tiga indikator gaya kepemimpinan otoriter:

1. Produktivitas kerja;
2. Manajemen terpusat, dan pengikutnya dipaksa untuk tunduk tanpa keraguan;
3. Wewenang dan tanggung jawab terpusat di tempat kerja.

Gaya kepemimpinan ini telah banyak dipelajari oleh peneliti sebelumnya, termasuk: (Sanjaya & Febrian, 2024) dan (Fiannisa, 2024)

## **Kompensasi**

Menurut (Raharjo, 2013:109), kompensasi adalah semua balas jasa karyawan sebagai tanggapan atas tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Balas jasa ini dapat berupa uang, barang, atau manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung atau langsung.

Berdasarkan uraian ide-ide diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdiri dari semua uang baik secara langsung maupun dalam bentuk barang yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas layanan mereka kepada perusahaan. Uang kompensasi adalah uang yang diberikan kepada karyawan dengan sejumlah uang di kartu kredit, dan kompensasi berbentuk barang adalah barang yang diberikan. Misalnya, kompensasi dibayar dari output produksi. (Umar, 2007:16) menyebutkan metrik kompensasi umum sebagai berikut:

1. Gaji;
2. Insentif;
3. Bonus;
4. Upah;
5. Premi;
6. Asuransi.

Peneliti sebelumnya telah menyelidiki kompensasi ini secara luas, termasuk: (Sitompul, 2024), (Adisti, 2024), dan (Rizky & Qurrotu'ainii, 2024).

## **Kepuasan kerja**

Dengan memberikan nilai atau perasaan psikologis, seseorang dapat menunjukkan kebahagiaan pekerjaan. (Sutrisno, 2016) memaparkan "Kepuasan kerja adalah mencakup hal-hal seperti bagaimana seorang karyawan menilai pekerjaan mereka dengan berbicara dengan rekan kerja mereka, mendapatkan kompensasi dari bisnis sebagai imbalan, dan komponen fisik dan intelektual.

Menurut (Yuwono, 2015), ada beberapa komponen yang sangat memengaruhi kepuasan kerja:

1. Upah
2. Promosi
3. Penghargaan
4. Komunikasi
5. Rekan Kerja

Ada banyak peneliti sebelumnya yang telah mempelajari kepuasan kerja ini, termasuk (Kiswandha Islamy Akbar, 2024), (Rahellea, 2024) dan (Lilis Sulistyani & Nugroho, 2024).

### Review Artikel Relevan

Seperti yang di tunjukan pada tabel 1 di bawah ini, tinjau makalah terkait sebagai dasar untuk mengembangkan hipote penelitian dengan menjelaskan temuan penelitian sebelum nya yang berkaitan.

**Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan**

No	Penelitian (Tahun)	Judul penelitian	Hasil riset terdahulu
1.	(Maria Salvani Lebi, 2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka	Variabel Kerjasama Tim dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Secara bersamaan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim dan pengawasan.
2.	(Panglipurningrum & Pamungkas, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Mcdonald's Area Solo Raya)	Kompensasi, kerja tim, dan kreativitas sangat memengaruhi kinerja karyawan di area solo raya McDonald.
3.	(Tolu, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya kepemimpinan seorang karyawan sangat memengaruhi kinerja mereka; gaya kepemimpinan juga memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja, lingkungan kerja mereka, dan kinerja mereka.
4.	(Mai, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LP3I College Langsa	Gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	(Rahmawati Debi, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat	Kinerja karyawan satpol pp kecamatan cengkareng dipengaruhi oleh gaya kerja tim dan kepemimpinan.

6.	(Wahyuni, 2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi	Kinerja kantor desa taman rahayu kecamatan setu sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
7.	(Setiawan, 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan	Pada Apartemen Airlangga, Baik kompensasi pekerja maupun lingkungan kerja memengaruhi kinerja mereka.
8.	(Wulandari, 2024)	The Influences of Job Design, Competence and Rewards on Job Satisfaction and Employee Performance of PDAM Delta Tirta Sidoarjo Regency	Job design influences employee performance and job happiness. Competencies influence employee performance and contentment at work. Rewards' effects on job satisfaction. Employee performance is unaffected by the reward system. Job satisfaction affects employee performance.
9.	(Riana Dewi, 2024)	The Influence of Organizational Justice, and Teamwork towards the Employee Performance with Intrinsic Motivation as an Intervening Variable	Performance is positively and significantly impacted by teamwork
10.	(Djuli, 2023)	THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE	It illustrates how employee performance in the city of Gorontalo Civil Service Police Unit is impacted by work satisfaction. Specifically, (X) job satisfaction – contributed to the variable (Y) employee performance.

## Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan artikel ini mencakup meninjau artikel yang terkait, menganalisis pengaruh antar variabel, dan membuat pertimbangan konseptual tentang rencana penelitian:

### **Pengaruh Kerjasama Tim pada Kinerja Karyawan.**

Kerjasama tim adalah kelompok yang terdiri dari dua atau lebih individu yang bekerja sama dan bekerja sama dalam sebuah tugas untuk mencapai sasaran tertentu (Lawasi & Triatmanto, 2017). Tim dapat meningkatkan kolaborasi. Pekerjaan nanti akan lebih mudah karena anggota tim bisa bantu ciptakan Solusi beragam.

Untuk mencapai keberhasilan dalam kinerja dan prestasi kerja, kerja tim menjadi kebutuhan. Kerja tim akan memberikan dorongan untuk integrasi dan sinergisitas bagi anggota tim. Oleh karena itu, harus dipahami bahwa kemampuan setiap anggota organisasi untuk bekerja sama memerlukan kesadaran individu tentang komunikasi, serta komitmen untuk membangun harapan dan tanggung jawab.



Kerjasama tim memengaruhi pada kinerja karyawan , menurut penelitian yang dilakukan oleh: (Novita, 2024) dan (W. Ananda, 2023).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut (Bhargavi & Yaseen, 2016) dengan gaya kepemimpinan, manajer dapat membuat keputusan, berkolaborasi bersama dengan orang lain, atau mengajukan permintaan karyawan mereka menyelesaikan masalah perusahaan. Di akhirnya, ketika atasan dan bawahan bekerja sama dengan baik, kinerja karyawan meningkat.

Gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan, pemimpin harus menggunakan kewenangan mereka untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan mereka sehingga mereka mau bekerja keras mencapai hasil yang optimal. Agar dapat mempengaruhi sifat perilaku karyawan sesuai yang diharapkan, pemimpin perlu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk memberikan dorongan kepada tim mereka supaya bekerja sama dengan optimal.

Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan, ini menurut penelitian yang sejalan dilakukan oleh: (Batubara, 2020) dan (J. Sari, 2022).

### **Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan.**

Perusahaan dapat mencapai targetnya atau gagal dalam mencapainya, dan strateginya akan bergantung pada kinerja karyawannya. Perusahaan dapat memperbaiki kinerja karyawannya dengan memberikan pembayaran yang tepat dan penghargaan yang mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan berusaha sekuat tenaga untuk mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik. Bonus yang sesuai adalah cara perusahaan melakukannya.

Orang-orang yang bekerja harus memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa jika kompensasi diterapkan dengan baik oleh perusahaan, perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi berpengaruh kepada Kinerja Karyawan, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hafidzi, 2023), (Anggriawan, 2023), dan (Dwi Nata & Hikmah Perkasa, 2023)

### **Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja.**

Kerjasama tim membutuhkan mereka yang benar-benar dapat bekerja sama. Kerjasama tim juga merupakan faktor penting dalam menghasilkan pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka. Kerjasama tim akan berdampak positif pada organisasi yang memiliki kerjasama tim yang baik.

(Lewis Thomas & E.B. Johnson., 2014) memaparkan kerjasama yaitu jenis kelompok yang terjadi pada makhluk hidup yang kita ketahui. Kerjasama adalah proses berkolaborasi dalam kelompok untuk membangun hubungan dengan setiap anggota dan meningkatkan kemampuan masing-masing anggotanya untuk mencapai hasil yang disepakati.

Kerjasama Tim memengaruhi pada Kepuasan Kerja, sejalan dengan studi yang dilakukan oleh: (Lesmana, 2023), (Jatmiko & Silvianita, 2021), dan (Handayani & Astuti, 2023).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja.**

Menurut (Sutrisno, 2016) gaya kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara yang membantu, memimpin, dan mempengaruhi mereka untuk mencapai tujuan. Pemimpin dapat mengurangi kepuasan kerja jika mereka mengabaikan kondisi yang demikian. Pemimpin juga harus menciptakan lingkungan kerja yang ramah sesama karyawan dan pimpinan sendiri. Ini berarti bahwa para pemimpin merupakan bagian integral dari kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, diduga gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin demokratis gaya pemimpin atasan, semakin puas pegawai dengan pekerjaan mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh, gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja: (Vahera & Onsardi, 2021), (Sari & Hasyim, 2022), dan (Waworundeng, 2021)

### **Pengaruh Kompensasi pada Kepuasan Kerja.**

Setiap pekerja pasti memiliki berbagai keterampilan, kemampuan, kebutuhan, dan gender. Salahsatu cara bisnis untuk menunjukkan penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawannya adalah dengan memberikan pengakuan dan penghargaan. Dengan melakukan ini, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk memberikan hasil maksimal sebagai imbalan atas hadiah yang diberikan perusahaan dan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan semangat pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, Karyawan akan sangat bahagia dengan hasil kerja mereka jika mereka menerima kompensasi yang pantas atau sesuai dengan tindakan mereka terhadap perusahaan.

Studi menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan kerja juga dilakukan oleh: (Aritonang & Febrian, 2023), (Saputra, A.A., 2021), dan (Nurdin, A., 2023)

### **Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan.**

(Handoko, T.H., 2014) memandang kepuasan kerja sebagai tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan posisi mereka di tempat kerja; sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka akan menunjukkan perasaan ini.

Sehingga jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, itu dapat berdampak pada perilaku mereka dan kinerja mereka. Ini karena tingkat kepuasan kerja yang luar biasa menampilkan tingkat hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, semakin baik kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja berperan pada Kinerja Karyawan, ini sesuai dengan analisis yang diselesaikan oleh: (Setiani & Febrian, 2023), (Franciska, 2023), dan (Suryawan & Salsabilla, 2022)

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk penelitian yang akan datang berdasarkan tujuan, hasil, dan diskusi:

- 1) Kerjasama Tim berdampak pada Kinerja Karyawan.
- 2) Gaya Kepemimpinan berdampak pada Kinerja Karyawan.
- 3) Kompensasi berdampak pada Kinerja Karyawan.
- 4) Kerjasama Tim berdampak pada Kepuasan Kerja.
- 5) Gaya Kepemimpinan berdampak pada Kepuasan Kerja.
- 6) Kompensasi berdampak pada Kepuasan Kerja.
- 7) Kepuasan Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan.

## REFERENSI

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Abdulle, A., & Aydintan, B. (2019). The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks in Mogadishu-Somalia. *Journal of Business Research - Turk*, 11(3), 1589-1598. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.691>
- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1076-1085.
- Akbar, D. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 3). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Deepublish.
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587-600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang

Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3).

- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 48-67. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/6397/3162>
- Anwar, C. (2021). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo ). *Greenomika*, 3(1).
- Aqilah, H. N., Junaidi, R. P., Ishaq, M., & Ismail, I. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 135-145. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) DAMPAK KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BEKASI). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151-158. <https://doi.org/10.59832/jpmk>
- Astuti, W., & Sundari Rahardjo, O. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INTERVENING : KEPUASAN KERJA). 9(2), 1185-1196.
- Audiva, S., Imelda, S., & Syafii, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 87-100. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.29>
- Ayu Adisti, A., Nyoman Sawitri, N., Navanti, D., Ali, H., Asif Khan, M., & Author, C. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ENERGI ENTELEMI INDONESIA. *Agustus*, 2(8), 923-942.
- Batubara, S. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40-58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Bhargavi, S., & Yaseen, A. (2016). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*, 4(1), 2372-2496. <https://doi.org/10.15640/smq.v4n1a5>
- Davis Keith, & William Frederick. (2011). *Perilaku dalam organisasi* (7th ed.). Erlangga.

- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In *Public Policy Journal* (Vol. 4, Issue 03).
- Doohan Ananda Mayki, C., Diu, J., Lutfi Maulana, M., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., Raka, I., Jumawan, & Hadita. (2024). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 81–88. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Dwi Nata, K., & Hikmah Perkasa, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PENGANGKUTAN PENUMPANG DJAKARTA (PPD) Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 72–88. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998>
- Fitriani, D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Franciska, Magito, & Perkasa, D. H. (2023). ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG JAKARTA. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 202–218.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., Oktarina, L., Penulis, K., Muhammad, :, & Hafidzi, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KOMINDO BIZOLUSI JAKARTA PUSAT. *Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 2615–3009.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Ida Farida, S., & Makna Fauzi, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73.
- Jatmiko, W. T., & Silvianita, A. (2021). PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA DI KABUPATEN BOGOR. *EProceedings of Management*, 8, 8632-8646.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kiswandha Islamy Akbar, A., Praja, Y., & Pramesthi, R. A. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DPUPP KABUPATEN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 3(2), 212-225.
- Kitchenham, B., Pearl Brereton, O., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic literature reviews in software engineering - A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 51(1), 7-15. <https://doi.org/10.1016/J.INFSOF.2008.09.009>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1, 47-57.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., & M.I Nasution. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64-79. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Lewis Thomas & Elaine B. Johnson. (2014). *Contextual Teaching Learning*.
- Lilis Sulistyani, S., & Nugroho, A. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. *ProBank: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 9(1), 2252-7885. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi, Dalam D. J. Priansa, Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.

- Mai, S., Lp3i, H. P., Langsa, K., Penulis, \*, & Diajukan, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LP3I College Langsa. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(4). <https://doi.org/10.33395/remik.v8i4.14079>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133-145. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>
- Novita, C., Rahayu, S., & Susanto. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CDS ASIA. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(1), 11-22.
- Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA KECAMATAN PEDURUNGAN. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623-630.
- Panglipurningrum, Y. S., & Pamungkas, B. I. (2022). Influence Of Compensation, Team Cooperation And Creativity Against Employee Performance (Case Study On Mcdonald's Solo Area). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 180-193. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Raditya Purnomo, B., & Hasanah, N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *J-MACC Journal of Management and Accounting* (Vol. 6, Issue 1).
- Raharjo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Rahellea, S. L., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopi Kenangan di Cikarang Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 346-356. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.975>
- Rahmawati Debi, Ginting NFH, & Ginting Nurlelasari. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Cengkareng Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 131-142.

- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Riana Dewi, S., Erlina Gentari, R., & Marshilfi, E. (2024). The Influence of Organizational Justice, and Teamwork towards the Employee Performance with Intrinsic Motivation as an Intervening Variable. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 6, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Rizky, H., & Qurrotu'ainii, P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value : Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1). <https://journal.ikopin.ac.id>
- Rusidarma Putra, A., Sukmawati, S., Desriyati, W., Dewi, I. N., Bina Bangsa, U., Tinggi, S., & Dumai, T. (2023). Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & suci Ramadhani, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit. *Journal on Education*, 05(04), 15977–15984.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sari, J. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 39–59. <https://databoks.katadata.co.id/datapu>
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, 5, 161–167. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP



KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA.  
*Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 279–292.

- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.29>
- Sitompul, P., Sihombing, W., Tinambunan, A. P., & Purba, S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(1), 131–143.
- Soesanto, H. (2019). *Pemimpin: Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial*. PT. Kanisius.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2013). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (15th ed., Vol. 2). Pearson Prentice Hall.
- Subkhan, M., Syaflan, M., & Chomariyah. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MENSA BINASUKSES. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(1), 79–98.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127–138.
- Suristya, K., Adi Pengaruh Kompensasi Karyawan, N., & Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi, K. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 8(1), 50–70.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tenner, A. R., & DeToro, I. J. (1992). *Total quality manajemen : There steps to continuous improvement*. MA : Addison-Wesley Publishing Company.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 2021.

- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Vahera, D., & Onsardi. (2021). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 2, 58–67.
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172–179. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65>
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Wulandari, R. A., Brahmasari, I. A., Aju, I., & Ratih, B. (2024). *The Influences of Job Design, Competence and Rewards on Job Satisfaction and Employee Performance of PDAM Delta Tirta Sidoarjo Regency*. 3(1), 2961–712. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.577>
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARITO TIMUR. *MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI*, 6(1).
- Yuwono. (2015). *Arduino itu Mudah*. PT. Alex Media Komputindo.