

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pertumbuhan dan perkembangan globalisasi selalu menuju pada gerakan perubahan maka dirasa perlu mengikuti prinsip dan mekanisme yang sesuai. Oleh karena itu, konsekuensi penyelidikan informasi mengenai tujuan penelitian, spekulasi dan model ilmiah harus tepat maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang muncul antara Kompetensi Inti dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja yang di moderasi oleh Lingkungan Kerja telah mengungkapkan bahwa:
  - a. Semakin tinggi Kompetensi Inti dan Gaya Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.
  - b. Semakin tinggi Kompetensi Inti dan Gaya Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi Kinerja.
  - c. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi Kinerja.
  - d. Lingkungan Kerja tidak dapat dijadikan sebagai variabel penguat antara Kepuasan Kerja dan Kinerja.
  - e. Kepuasan Kerja dapat dijadikan sebagai variabel intervening antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja, namun tidak dapat dijadikan sebagai variabel intervening antara kompetensi inti terhadap kinerja.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak dapat terlepas dari ketidaktepatan dan kekurangan dalam setiap prosesnya. Berikut merupakan keterbatasan yang ditemukan pada saat melakukan penelitian:

1. Terjadi heterogenitas responden yang menyebabkan sulitnya mendapatkan responden yang homogen, sehingga penelitian ini melibatkan karyawan yang memiliki mobilitas rendah.
2. Peneliti menggunakan teknik *non-random sampling* pada penelitian yang menyebabkan tingkat generalisasi menjadi terbatas dan tidak dilakukan klusterisasi pada responden sehingga berdampak pada hasil penelitian.
3. Objek penelitian berfokus pada perbandingan kondisi kerja pada saat pandemi *Covid-19* dan pasca pandemi *Covid-19* yang juga memiliki 2 kepemimpinan yang berbeda sehingga respon yang dihasilkan responden cenderung terbatas pada periode tersebut.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi positif untuk periode yang akan datang, kepada:

1. Berdasarkan respon yang telah dikaji, dapat dijadikan acuan bahwa kinerja karyawan harus di tunjang dengan pimpinan yang memiliki sikap, perilaku dan karakter transformasi yakni: tanggung jawab, inovasi, mengedepankan

keamanan dan kenyamanan serta berwawasan luas. Sehingga, dapat dijadikan contoh atau panutan bagi bawahan di perusahaan.

2. Kepemimpinan transformasional di PT Wings Surya Surabaya Distrik Wonocolo memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja karyawan disbanding kompetensi inti. Hal ini menjadi temuan baru dalam penelitian.
3. Dalam peningkatan kinerja karyawan PT Wings Surya Surabaya Distrik Wonocolo, divisi SDM (Sumber Daya Manusia) dapat melakukan strategi pemetaan yang berisi: *planning* atau perencanaan untuk diskusi mekanisme kerja keseluruhan, monitoring berkala oleh setiap kepala divisi, pelatihan karyawan dan *rewarding* bagi karyawan berprestasi.
4. Penelitian ini memberikan informasi atas pemenuhan kebutuhan karyawan untuk proses pengambilan keputusan atas pembuatan mekanisme baru dan rancangan manajerial perusahaan, yang dijabarkan sebagai berikut:
  - a. *Driving For Best Result*, merupakan salah satu indikator kompetensi inti yang menggambarkan kualitas diri setiap individu. Dalam hal ini karyawan tidak fokus saat bekerja yang menyebabkan kekeliruan dan kesalahan sehingga hasil kinerja tidak optimal.
  - b. Pengaruh ideal yang dimiliki Manajer masih kurang jelas dalam memberikan contoh baik bagi karyawan dan rendahnya apresiasi kinerja karyawan yang menjadi salah satu indikator kepemimpinan transformasional.

- c. Kebijakan manajer, merupakan salah satu indikator kepuasan karyawan yang menjadi pihak nomor satu dalam menyusun mekanisme kerja dan peraturan kerja, namun hal ini masih belum ter-realisis dengan baik.
  - d. Hubungan antar karyawan belum mampu berjalan beriringan, perilaku ini masih terlihat tumpang tindih saat melaksanakan tugas kerja, karena lingkungan kerja tidak sehat.
  - e. Tepat waktu, merupakan salah satu indikator kinerja karyawan yang digambarkan dengan fluktuasi kepatuhan. Dalam hal ini ketepatan waktu masih rendah. Misalnya: Waktu kedatangan karyawan berhimpit dengan jam masuk, kewajiban bersepatu saat bekerja, penggunaan *id card* dan kerapian set-seragam kerja.
5. Peneliti Selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya harus lebih fokus pada kajian yang akan diteliti dengan mengumpulkan studi literatur dan data penunjang lebih luas dan lengkap agar hasil lebih optimal.
  - b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan homogenitas responden, karena berpengaruh terhadap hasil analisis dan perspektif varian responden lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A Budianto & Katini. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, III (1), 100-124.
- Afandi, P. (2017). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustina Mahardhika Berlian & Tristiana Rijanti. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, V(1), 141-149.
- Agustiningsih, S. W., Sulistyaningsih, C. R., & Purwanto, P. (2016). Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Indonesia (Vol. 16). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*.
- Airyq Milladyan, Aida Vitayala Sjafri Hubeis & Anggraini Sukmawati. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, XI(1), 286-295.
- Armansyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Universitas Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Menejerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, II(1), 90-94.
- Bagia I.W & Krinawati D.K. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Menejemen*, Vol. 7(1), 29-38.
- Bagus Chandra, Hidayati Tetra, Zaida. (2018). Pengaruh Situational Leadership, Core Competency, Employee Engagement Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, (Vol. 10).
- Bedoya, E. (2021). Leadership Influence on the Relationship between Communication Satisfaction and Job Satisfaction in Computer-Mediated Communication Environments. *Journal of Business & Retail Management Research*, XV(2), 21-35.

- Bernaddin & Russel. (1993). *Human Resource Management, an Experiential Approach*. Singapore: Mac Graw Hill Book Co.: Mc. Graw Hill International Edition.
- C. Chusminah, C., & R.A Haryati. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. (Vol. 3). (W. Cipta, Ed.) *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*.
- Candra Pranata Manihuruk & Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, III(2), 296-307.
- Cornelius, P. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, XI(1), 13-21.
- Danang, S. (2012). *Teori, Praktik, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS. Yogyakarta: CAPS .
- Dara Rizka & Miranti Annisa. (2018). Penyusunan Core Competency Pada Perusahaan Berbasis Nilai Keislaman. *Journal of Psychological Research*, 4(4), 68-77.
- Davis, Keith, John W. Newstrom. (1996). *Perilaku dalam Organisasi* (Vol. 7). Jakarta : Erlangga .
- Doni, J. P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elfrida, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawa Putra Medan (Vol. III). *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA : Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2018). *Panduan Bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Analisis Kinerja Keuangan.
- Fauziah Arina, Chandra Kirana, Septyarini Epsilandri. (2023). Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten

Sleman (Vol. V). Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.

Fika Nurul, Anis Fauzi, Anis Zohriah. (2023). Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Aliyah. *Journal on Education*, V(4), 16730-16736.

Gary, Y. a. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks .

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

h, U. (2008). Desain Penelitian PSDM dan Perilaku karyawan: *Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hafiz Aliy & Ma'mur Muhammad . (2018). *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Pendekatan Weighted Product*. Cendikia, XV(2), 23-28.

Hamdiah, Ahmad Firman, Muhammad Salim Sultan. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, V(1), 1-13.

Handoko. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFÉ.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara .

Hendri Alfri, Tahir Indra, Mu'azamsyah Muhammad & Friasantano Risanda. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIP : Jurnal Informasi Penelitian* , III (8), 7362-7372.

Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, III (2), 142-155.

HireHive Team. (2020). *The Role of Human Resources in a Post-COVID-19 World*.

Angga I Kadek, Anak Agung Dwi, Putu Ayu Sintya. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Pelatihan

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. *Widya Menejemen* , V(1), 12-20.

Imam Prasetyo, Hapzi Ali, Endi Rekarti. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, IV(5), 657-664.

Imam, G. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 26. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imara, F. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Pada Peningkatan Kinerja Karyawan pada EF English First Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.

Ismail Nurdin & Hartati Sri. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia .

Isrokdin & Adriani Zulfina. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Construction & Engineering Petrochina International Jabung. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. XII(4).

Jintar, C. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawa. III(5), 2003-2005.

Kalsum Umi, Qadri. M, Anwar. M . (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII / Wirabuana (Vol. 1). *Journal of Economic and Business*.

Kasman, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kursus Mengemudi Di Bintang Pekanbaru. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, VIII(1), 40-47.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Khatibi Abdolshah. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees: (The case study: Asgariyeh and MehrIran Banks in Qazvin and Alborz, Iran). *Journal of Central Banking Theory and Practice*, VII(I), 207-222.

- Komariyah I, Y Anwar, Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Kuspini, A. (2022). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kinerja Karyawan AKPER Saifuddin Zuhri Indramayu. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, II(3), 181-189.
- Latan & Ghozali. (2020). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.)*. UNDIP.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros *ournal of Management & Business*, 5(1), 585–591. SEIKO: *Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Lumencandela. (2021). *The Functions and Goals of HR*. Boundless Business .
- Lyle Spencer & Signe Spencer. (2013). *Competence at Work*. (S. Darma, Ed.) Canada.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marhawati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inrevening di RS Jala Ammari Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar. *Economy Deposit Journal*, 1(1), 49-54
- Mayhew, R. (2019 ). *Six Main Functions of a Human Resource Department*. Hearst Newspapers.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Vol. Edisi Revisi )*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Haqiqi, Maisaro, Hanifa Rosida. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin . *JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, I (1), 21-29.
- Murti. (2014). *Metode Penelitian Kebidanan Dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Madika .

- N Kartiwi, Sudarijati & S. Harini. (2018). Work Environment and Employee Performance of Housekeeping (Vol. 3). *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*,.
- N, Abdi & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, I(1), 68.
- Nitisemo. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia Indonesia .
- Nur Fuad & Prastya Guntur . (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan . *Jurnal Dinamika ekonomi dan Bisnis*, XIX(2), 213-226.
- Pariesti Agustine, Usup Riassy Christa & Meitiana. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, III(1), 35-45.
- Prayekti & Herawati Ujijanto. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Andi Dwi Haryanto Tunas Merapi Wonogiri. *Manajemen Dewantara*, IV(1), 55-68.
- Purba, M. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, IV(II), 129-145.
- Purnomo, A., Putri, R. A., & Rosyidah, E. (2017). *Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Unusida Press.
- Regitasari Risanda & Suryani Tatik. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Terhadap Kinerja Dan Peran Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Surabaya (Vol. I). Surabaya: *Jurnal Ilmiah Global Education*.
- Ridianto. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Predictor Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur. *Committe to Administration for Education Quality*, II (1), 1-8.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sammuel & Tanoto Sherly. (2022). Pengaruh Person-organization Fit Dan Organizational Identification Terhadap Organizational Citizenship

Behavior Di PT Meka Adipratama (Carfix) Semarang. *Academia*, 1-7

Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, III(1), 95-111.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Perkembangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Setiawan Agus Bahar & Abd. Muhith . (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Shan-Lu Chi & Pang Kelvin. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review*, III(1), 36-52.

Sholichin, M. &. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*.

Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara .

Sinaga, Swandono. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. *JOM FISIP*, III(2), 1-13.

Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* , 3(2), 92-106.

Siti Imanina Ilmi Syaher, Hj.Marnis, Arwinence Pramadewi. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. *JOM FEB*, X(1), 1-12.

Slamet R & Aglis A.H . (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Sleman : Deepublish.

Solimun Achmad & Nurjanah R.F. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.

- Spencer, Lyle & Signe Spencer. (1993). *Competence at Work*. Canada : Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sumberdana G.A & Herdyanda. (2021). Pengaruh Kompetensi & Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Samabayu Mandala. *Jurnal Menejemen dan Bisnis*, III(2), 127-135.
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyanto & Santoso Djoko. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 76-92.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani & Sarsiti. (2021). Pengaruh Corporate Governance terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2014-2018). *Surakarta Accounting Review*, III (1), 41-48.
- Suryono, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja di Fraksi PKB DPR RI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. (Vol. V)
- Titi Hasanah & Markus. (2023). Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, V(1), 377-390.
- Ubachs, C. and Ulrici, E. (2020). *The future of HR in the face of COVID-19*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Utomo, P. B. (2022). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kompetensi Terhadap Career Plateau Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Kecamatan Kota Semarang*, 24-27
- Vulpen, E. v. (2020). *The 12 Key Functions of Human Resources*. AIHR.
- Wiguna I Kadek, Anak Agung & Saraswati Putu. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. *Widya Menejemen* , V(1), 12-20.

William Rotwell, Jacqueline, M, Sullivan, Roaland R. (2016). *Leading Transformasional and Change. Particing Organization Development*, IV.

Wulandari, P. (2018). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderating. *Media Studi Ekonomi*, Volume 21(1), 1-15.

Yulk, G. (2009 ). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.

