

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Nining Yuningsih¹, Muhammad Kosim², Prasetyo Harisandi³, Aisah Alfiah⁴

Universitas Pelita Bangsa

nining.yuningsih@pelitabangsa.ac.id; muhammadkosim@pelitabangsa.ac.id;

prasetyoharisandi@pelitabangsa.ac.id; aisyahalfiyah46@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia tentu memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Kepuasan kerja yang diharapkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompensasi dan motivasi. Semakin tinggi tingkat kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengukur tingkat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, begitupula semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci : *Kepuasan kerja; Kompensasi; Motivasi*

EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON JOB SATISFACTION

Abstract

Human resources certainly play an important role in an organization. Companies are required to be able to provide job satisfaction for every employee. Expected job satisfaction is influenced by several factors, including compensation and motivation. The higher the level of compensation and motivation can increase the level of job satisfaction. The purpose of this study was to measure the level of influence of compensation and motivation on job satisfaction. The research method used is a quantitative method with path analysis techniques. The results showed that compensation and motivation partially have a significant effect on job satisfaction. The better the compensation received by employees will increase job satisfaction, as well as the higher motivation will increase the level of job satisfaction.

Keywords: *Job Satisfaction; Compensation; Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran sebagai pelaksana berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi sekaligus sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi penggerak. Tanpa adanya sumber daya manusia maka akan mustahil bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga, tercapainya suatu tujuan organisasi tentu karena adanya kerjasama antar komponen organisasi yang saling berkaitan satu sama lain.

Untuk dapat meningkatkan hal tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, maka diharapkan akan meningkatkan pula kinerja dari karyawan tersebut sehingga diharapkan meningkat pula keberhasilan perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja sering dialami oleh perusahaan, salah satunya PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan fakta bahwa terdapat permasalahan khususnya pada masalah sumber daya manusia, yaitu terdapat beberapa karyawan di perusahaan yang memiliki performa kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang terlihat kurang semangat dan bekerja cukup lambat. Selain fakta yang ditemukan di lapangan, berdasarkan wawancara tidak terstruktur dengan salah satu karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, diungkapkan bahwa hal ini terjadi karena ketidakpuasan karyawan yang juga disebabkan kurangnya dorongan atau motivasi sesama rekan kerja. Tidak ada pula kompensasi yang diberikan perusahaan apabila karyawan dapat bekerja dengan performa sangat baik. Sehingga saat bekerja mereka menjadi kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja adalah sebuah kepentingan yang diperhatikan perusahaan karena berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan tingginya tuntutan dan keluhan pekerjaan karena kepuasan kerja menjadi sikap yang menggambarkan perasaan karyawan dalam menghadapi pekerjaan tersebut (Zahra et.al., 2020). Hal ini timbul dari proses perubahan emosi dan pikiran diri yang memunculkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperoleh. Kepuasan kerja mencerminkan adanya kesesuaian nilai balas jasa antara perusahaan terhadap pekerjanya. Ini tampak dari sikap positif karyawan yang ditunjukkan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya tersebut (Ardianti et.al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang timbul akibat adanya dorongan keinginan, tuntutan, dan harapan dari seorang karyawan sehingga muncul perasaan yang menyenangkan, puas, ataupun perasaan tidak puas (Amirullah, 2020). Kepuasan kerja juga dimaknai sebagai perasaan individu terkait pekerjaannya sebagai bentuk evaluasi terkait dengan sistem yang diterapkan di dalamnya, dan memiliki sejumlah indikator yaitu terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan, sistem pembayaran yang diterapkan, kesempatan promosi, sistem pengawasan terhadap karyawan, dan rekan kerja (Emily & Kadang, 2020).

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini akan menggunakan indikator kepuasan kerja dari teori Smith, Kendall dan Hulin (Hartatik, 2018) yang menunjukkan ada 5 aspek yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang. Adapun 5 aspek yang dimaksud yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), pengawasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*) dan gaji (*pay*).

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi (Ardianti et.al., 2018). Kompensasi sebagai suatu penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas pencapaian kinerja yang telah diselesaikan (Agathanisa & Prasetyo, 2018). Pemberian kompensasi digunakan sebagai salah satu cara manajemen untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan untuk bekerja dengan maksimal (Wasistha & Agoes, 2018).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi secara finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung pada karyawan berupa gaji, insentif, dan bonus, sedangkan kompensasi yang tidak langsung dapat berupa tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan tunjangan perumahan. Kompensasi

non finansial adalah hal-hal yang tidak mudah dinilai secara langsung seperti pekerjaan yang menantang, jam kerja yang sesuai, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif (Hidayat, 2018). Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Cahya et.al, 2021), (Emily & Kadang, 2020), (Damayanti & Julinar, 2019), (Kurniasari et.al, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensai yang diterima karyawan, menunjukkan peningkatan kepuasan kerja.

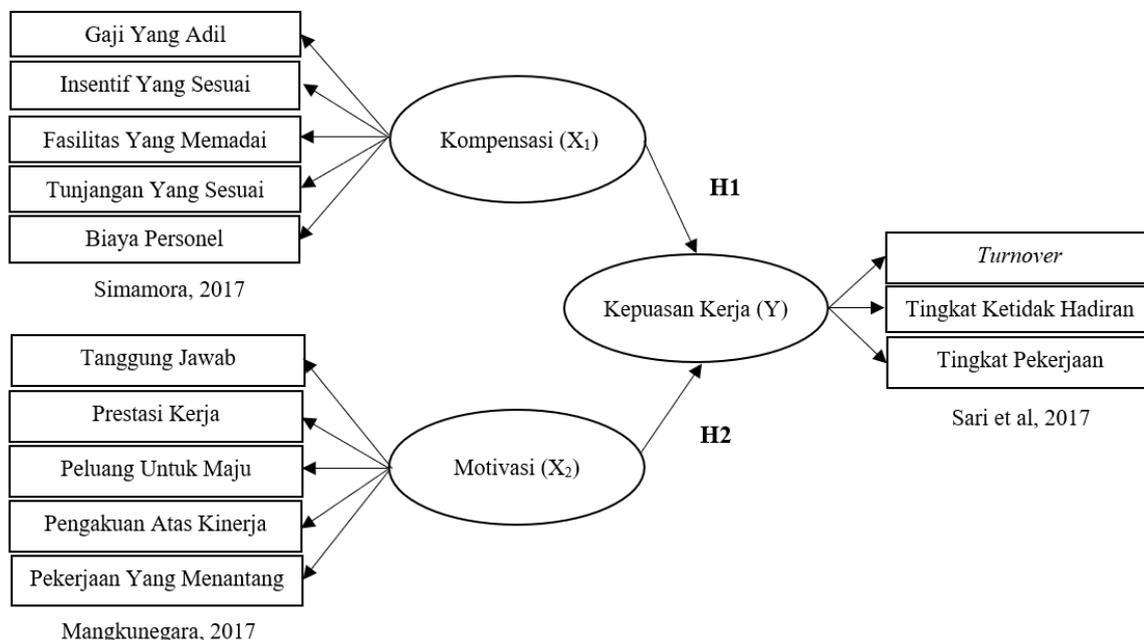
Purwanto (dalam Sintia, dkk, 2019) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan Sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Griffin (dalam Cahyanti, dkk, 2018), motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Kallas (2019:3) *Motivation is the aspiration of an individual to mobilize his or her own capacities and energy to achieve a goal.* Dalam hal ini motivasi berwirausaha menunjukkan tingkat ambisi dan keinginan untuk menciptakan usaha. Menurut Warnadi, et. al. (2019) motivasi berwirausaha merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhannya secara mandiri tanpa harus bergantung pada orang lain dan agar lebih merasa bangga serta puas atas hasil yang diperoleh melalui kerja keras. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Kurniawan et.al, 2021), (Hadian, 2018). Semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara random kemudian dalam pengumpulan datanya menggunakan suatu instrumen penelitian, dan analisis datanya bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian ini

merupakan penelitian penjelasan (*eksplanatory research*) yaitu untuk menjelaskan keadaan masing-masing variabel. Penelitian ini juga termasuk kedalam golongan asosiatif kausalitas. Digolongkan asosiatif karena penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Dikategorikan kausalitas karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diamati mempunyai hubungan atau pengaruh sebab akibat tertentu seperti yang diduga secara teoretis. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda karena untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel		Indikator	Skala
Kompensasi (K)	K.1	Terdapat uang tambahan jika saya harus lembur	Interval 1-5
	K.2	Gaji saya saat ini sudah sesuai dengan UMR	
	K.3	Tersedia bonus atau komisi di perusahaan ini jika target kerja tercapai	
	K.4	Sering diadakannya promosi jabatan atau pemberian gelar karyawan teladan atau sejenisnya	
	K.5	Tersedianya fasilitas yang mendukung pekerjaan seperti komputer	
	K.6	Tersedianya fasilitas olahraga di kantor yang dapat menunjang semangat kerja	
	K.7	Tersedianya asuransi tenaga kerja di perusahaan ini	
	K.8	Tersedianya Tunjangan Hari Raya (THR) yang sesuai	
	K.9	Disediakan tunjangan pensiun untuk hari tua	
	K.10	Tersedianya biaya makan siang di luar gaji pokok	
Motivasi (M)	M.1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas	Interval 1-5
	M.2	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya	
	M.3	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan hal lain di luar pekerjaan	
	M.4	Saya selalu semangat untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal	
	M.5	Saya menikmati pekerjaan yang saya miliki dan tidak merasa terbebani	
	M.6	Saya bekerja dengan giat dan bertahan di perusahaan agar dapat meningkatkan posisi jabatan yang lebih baik	
	M.7	Saya bekerja dengan giat dan bertahan di perusahaan agar dapat meningkatkan gaji yang lebih baik	
	M.8	Terdapat reward atau hadiah jika mampu mencapai bonus	

Variabel		Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (KK)	M.9	Saya selalu semangat mempelajari hal baru dalam pekerjaan saat ini	Interval 1-5
	M.10	Terdapat kesempatan pegawai untuk dapat memimpin tim	
	KK.1	Pegawai disini banyak yang keluar-masuk atau bekerja secara singkat	
	KK.2	Pegawai yang bekerja di sini banyak yang hanya bertahan beberapa bulan untuk bekerja	
	KK.3	Saya bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai tepat waktu	
	KK.4	Saya selalu datang ke tempat kerja	
	KK.5	Saya lebih sering izin bekerja dengan berbagai alasan	
	KK.6	Saya selalu bekerja secara tepat waktu	
	KK.7	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan minat dan bakat saya	
	KK.8	Saya senang memikirkan ide baru untuk kemajuan pekerjaan yang saya tekuni	
KK.9	Saya berani menyampaikan ide yang saya miliki demi kemajuan perusahaan		
KK.10	Saya sangat totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan saya		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Departemen Sub Product PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia sebanyak 100 orang. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan yang bekerja pada Departemen Sub Product PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Instrumen Yaitu Validitas Dan Reliabilitas

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka kuesioner tersebut dianggap valid sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ kuisisioner dinyatakan tidak sah. R-tabel dengan jumlah responden $N=50$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,361. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi kuisisioner yang digunakan sehingga kuisisioner dapat digunakan. Uji Reabilitas yang digunakan yaitu dengan teknik Cronbach's Alpha dimana variabel dikatakan reliabel jika nilainya $> 0,600$.

Tabel 2. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel; Indikator	Cronbach's; r-hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (K)	0,701	0,600	Reliabel
K.1	0,680	0,361	Valid
K.2	0,822	0,361	Valid
K.3	0,782	0,361	Valid
K.4	0,633	0,361	Valid
K.5	0,632	0,361	Valid
K.6	0,759	0,361	Valid
K.7	0,750	0,361	Valid
K.8	0,717	0,361	Valid
K.9	0,736	0,361	Valid

Variabel; Indikator	Cronbach's; r-hitung	Nilai Kritis	Keterangan
K.10	0,576	0,361	Valid
Motivasi (M)	0,708	0,600	Reliabel
M.1	0,690	0,361	Valid
M.2	0,471	0,361	Valid
M.3	0,643	0,361	Valid
M.4	0,837	0,361	Valid
M.5	0,834	0,361	Valid
M.6	0,869	0,361	Valid
M.7	0,849	0,361	Valid
M.8	0,705	0,361	Valid
M.9	0,481	0,361	Valid
M.10	0,813	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	0,703	0,500	Reliabel
KK.1	0,593	0,361	Valid
KK.2	0,714	0,361	Valid
KK.3	0,795	0,361	Valid
KK.4	0,531	0,361	Valid
KK.5	0,799	0,361	Valid
KK.6	0,788	0,361	Valid
KK.7	0,781	0,361	Valid
KK.8	0,493	0,361	Valid
KK.9	0,678	0,361	Valid
KK.10	0,708	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022

Analisis Uji Prasyarat Analisis

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berbentuk sebaran normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) melalui bantuan SPSS 25. Uji normalitas ini dilakukan guna menunjukkan bahwa data residual variabel berada di sekitar nilai rata-rata yang normal. Pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas (P) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal dan apabila nilai signifikansi atau probabilitas (P) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,12824438
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,163
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2022

Uji linearitas adalah suatu pengujian untuk mengetahui apakah antara setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Uji ini bisa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Untuk melakukan uji tersebut menggunakan bantuan SPSS 25. Untuk mengetahui model linear dapat digunakan, maka dasar pengambilan keputusan dilihat dari tabel ANOVA kolom *sig* baris *deviation from linearity* untuk mengetahui nilai probabilitas. Apabila nilai probabilitas > 0.05 maka dapat dikatakan hubungan antar variabel adalah linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity
Kepuasan Kerja * Kompensasi	0,813
Kepuasan Kerja * Motivasi	0,517

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2022

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian bahwa seluruh variabel independent harus bebas dari gejala *multicoliearity*. Atau dengan kata lain antara variabel bebas tidak terdapat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,445	3,345		1,927	,060		
	Kompensasi	,232	,098	,254	2,376	,022	,830	1,204
	Motivasi	,603	,107	,602	5,627	,000	,830	1,204

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2022

Uji heterokedastisitas merupakan asumsi dimana dalam regresi berganda varians dari residual tidak konstanta atau berubah-ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser dan uji scatterplot melalui bantuan SPSS 25. Jika signifikansi (*sig* > 0,05) berarti tidak ada heterokedastisitas begitupun sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,033	2,165		-1,401	,168
	Kompensasi	,121	,063	,287	1,918	,061
	Motivasi	,054	,069	,116	,775	,442

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2022

Analisis Linier Sederhana dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear dilakukan untuk melihat keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika variabel independen sebagai faktor prediktor berubah. Adapun hasil dari pengujian regresi linear sederhana ada pada tabel 7 dan 8 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Sederhana Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,113	3,529		4,850	,000
	Kompensasi	,458	,114	,502	4,024	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2022

Persamaan regresi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut: $KK = 17,113 + 0,458 K + e$. Berdasarkan hasil uji pada tabel 7, menunjukkan bahwa hipotesis 1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai yang signifikan $< 0,05$ yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis diterima, artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Cahya et.al, (2021), (Emily & Kadang, 2020), (Damayanti & Julinar, 2019), (Kurniasari et.al, 2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Sederhana Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,477	3,019		3,470	,001
	Motivasi	,707	,102	,707	6,922	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, data diolah oleh Peneliti 2022

Persamaan regresi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut: $KK = 10,477 + 0,707M + e$. Berdasarkan hasil uji pada tabel 8, menunjukkan bahwa hipotesis 2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai yang signifikan $< 0,05$ yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis diterima, artinya semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan et.al, 2021), (Hadian, 2018), (Cahyanti et.al, 2018), yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan dalam mencapai keuantungan. Tercapainya kepuasan kerja didorong oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja menjadi salah satu tanda kinerja perusahaan yang baik. Kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Studi kasus dilakukan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia dengan jumlah sampel 50. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di

PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan, serta motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.
- Amirullah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Timur. *Ihtiyath: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 3(2), 152–162.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Cahya, A.D; Prabowo, V.T; dan Suryawan, A.F. 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*. 7 (3). 313 - 318.
- Cahyanti, D; Lie, Darwin; Efendi; dan Sherly. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 4 (1). 49 - 56.
- Damayanti, Nia dan Julinar, A. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Jurnal MODUS*. 31 (2). 207 - 226.
- Emily, Damara dan Kadang, C.D. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2 (2). 398 - 405.
- Hadian, Dedi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship*. 12 (1). 47 - 56.
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hidayat, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Departemen Spinning 5B PT. Dhanarmas Concern Tahun 2016. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1– 11.
- Kurniasari, R; Bilgah; dan Shafira, A.D. 2020. Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok, Kota Jawa Barat. *Jurnal Equilibrium*. 9 (1). 59 - 67.
- Kurniawan, B; Zulher; dan Azhari. 2021. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Coca Cola Official Distributor Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*. 3 (1). 101 - 108.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sari, S. D. Rosita., Brimantyo, Harril., & Susilo, E. A. (2017). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang) Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 121–128.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Wasistha, C. G. N., & Agoes, G. R. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-*

Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(12).

Zahra, D.-, Setyadi, D.-, & Utami, H.-. (2020). Effect of Work Environment, Compensation and Competence on Employee Job Satisfaction of the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Central Java Province. *Admisi Dan Bisnis*, 21(2), 111–118.