

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Agro Muara Rupit

The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Job Satisfaction At PT.Agro Muara Rupit

Fini Elpionita ¹⁾, Sri Ekowati ²⁾
^{1,2)} *Universitas Muhammadiyah Bengkulu*
Email: ¹⁾ sriekowati@umb.ac.id

How to Cite :

Elpionita, F., Ekowati, S. (2025). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Job Satisfaction At PT Agro Muara Rupit .Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(3). DOI: <https://doi.org/10.70963/jemba.v1i3>

ARTICLE HISTORY

Received [14 Februari 2025]
Revised [15 Maret 2025]
Accepted [19 Maret 2025]

KEYWORDS

Job Satisfaction, Compensation, And Work Motivation.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agro Muara Rupit, baik secara parsial maupun simultan. Beberapa faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja. Objek penelitian ini terdiri dari 40 orang karyawan PT Agro Muara Rupit. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis respon responden, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agro Muara Rupit. Variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agro Muara Rupit. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.

ABSTRACT

This study aimn to find out the influence of compensation and work motivation on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit, both partially and simultaneously. Several factors are discussed in this research, including compensation and work motivation. The object of this study consists of 40 employees of PT. Agro Muara Rupit. The data collection methods used in this study include observation and the distribution of questionnaires. The data analysis techniques applied in this research consist of instrument testing, classical assumption testing, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the determination coefficient analysis (R²). The results of the study indicate that the compensation variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit. The work motivation variable also has a positive and significant influence on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit. Therefore, based on the findings of this research, it can be concluded that compensation and work motivation have both partial and simultaneous effects on employee job satisfaction at PT. Agro Muara Rupit.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia yang handal, organisasi tidaklah berkembang. Pada umumnya setiap organisasi selalu memiliki strategi tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya. Sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Tidaklah mudah bagi organisasi untuk mengatur

apabila organisasi tidak mempunyai manajemen yang kuat dan handal. Tentu ini menjadi permasalahan di dalam sebuah organisasi ditengah persaingan usaha yang sangat ketat. Tentunya sumber daya manusia yang sangat berkualitas yang sangat dibutuhkan.

Kemajuan era globalisasi merupakan setiap perusahaan ikut berkembang dan bersaing dalam dunia usaha yang semakin kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah organisasi karena melibatkan pengelolaan aset terpenting, yaitu manusia. Secara etimologis, manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan dari dua konsep yang mempunyai arti berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen merupakan suatu proses POAC (*Planing, Organizing, Actuating, and Controlling*), yaitu proses pemanfaatan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan individu atau institusi. Sedangkan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kekuatan (*power*) yang berasal dari manusia atau potensi yang melekat pada diri manusia, termasuk potensi yang bersifat dan non fisik. Mengelola sumber daya manusia memang bukan pekerjaan yang mudah, baik di tingkat. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang besar serta mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang besar sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan nampak dari bagaimana perilaku karyawan terhadap pekerjaannya tersebut. Seluruh yang diberikan oleh manajer kepada karyawan baik yang bertabiat nampak ataupun tidak nampak hendak memunculkan terdapatnya perilaku ataupun reaksi positif serta negatif dari masing-masing orang pekerja, baik berbentuk perilaku serta reaksi positif maupun negatif.

Robbins and Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang diharga, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012).

Luthans mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja diperoleh berdasarkan persepsi pegawai mengenai pekerjaan mereka. Kualitas SDM merupakan unsur pendukung manajemen terpenting yang memengaruhi sistem bisnis yang membantu organisasi dan perusahaan mencapai tujuannya. Sekalipun rencana tersebut sempurna, hasil tidak akan tercapai jika perusahaan tidak memiliki SDM yang dapat diandalkan menjalankan tugasnya dengan perasaan senang dan puas. "Kepuasan kerja ialah sebagai salah satu tujuan organisasi, karena dalam keberhasilan suatu organisasi dan kemampuan mereka untuk berkembang" (Felicia et al., 2023). Menurut S. Saputra & Andani (2021) Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya mereka akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada organisasi, serta setia kepada organisasi dan pimpinannya. Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap kinerja, mencakup perasaan dan perilaku yang menghargai pekerjaan sebagai bentuk apresiasi untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Hal ini karena dengan memberikan penghargaan pada setiap pekerjaan, kinerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas perusahaan

Menurut Afandi (2018) "Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk pembayaran, termasuk uang tunai, komoditas, insentif, tunjangan, dan fasilitas, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka, kompensasi merupakan hal yang penting untuk menjaga sumber daya manusia." (Sa'adah, Rahmawati, and Aprilia 2022) "kompensasi adalah imbalan moneter dan non moneter yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang, ekonomi, atau apapun yang dapat diukur dalam bentuk uang, namun bisa juga dalam bentuk non-moneter, seperti penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan lain-lain" (Evriliani & Gunawan, 2024).

Motivasi merupakan komponen krusial yang harus ada dalam diri karyawan karena berkaitan dengan bagaimana mereka menunjukkan hasil kerja yang unggul (Febrian, Bina, and Informatika 2024). Motivasi terkait dengan jumlah upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Hal ini juga erat kaitannya dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Hasibuan mengatakan "Ketika seseorang termotivasi, mereka diberikan dorongan untuk bergairah terhadap pekerjaannya, untuk berkolaborasi, untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, dan untuk menggabungkan upayanya dengan upaya orang lain untuk mencapai kepuasan karyawan." (Febrian, Bina, and Informatika 2024)

PT. Agro Muara Rupit merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan berada di Desa Sungai Jernih, Kecamatan Rupit, Kabupaten Musi Rawas Utara. Dipimpin oleh bapak Subarta Selaku Manager PT. Agro Muara rupit. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan

yang menunjang perekonomian masyarakat sekitar dimana mayoritas tenaga kerjanya adalah masyarakat sekitar. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan peneliti memilih PT. Agro Muara Rupit sebagai objek penelitian didasari oleh beberapa pertimbangan PT. Agro Muara Rupit.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti, dari hasil survei dan wawancara yang dilakukan pada bapak Lova selaku Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit bahwa banyak karyawan yang kurang semangat dalam bekerja karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian di PT. Agro Muara Rupit, dan juga menurut bapak rian kompensasi yang didapatkan sangatlah rendah maka kepuasan kerja karyawan sangatlah kurang puas. Sedangkan Menurut Aisyah Sebagai Karyawan di PT. Agro Muara Rupit, bahwa kepuasan kerja di PT. Agro Muara Rupit masih rendah, hal ini dikarenakan kompensasi masih rendah dan motivasi kerja sangatlah kurang.

Kompensasi yang diberikan dinilai rendah atau terlalu tinggi terhadap karyawan. Keadaan ini akan menimbulkan penafsiran yang beragam diantara karyawan, mungkin ada yang puas dan ada yang tidak puas, pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap karyawan, Maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada PT. Agro Muara Rupit memberikan kompensasi dengan bentuk pemberian intensif kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan.

Disamping itu memberikan motivasi kerja kepada karyawan sangatlah penting. motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, Suryanto (2009). (Juli and Rosa 2024) Motivasi adalah dorongan, nasehat, dan semangat untuk melakukan suatu kegiatan dengan sepenuh hati, gembira, dan ikhlas agar hasilnya baik dan bermutu (Juli and Rosa 2024). Motivasi mempengaruhi perilaku manusia dan mendorong mereka untuk berusaha mencapai hasil maksimal dengan semangat dan ketekunan (Juli and Rosa 2024).

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Affandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada kinerja karyawan atas prestasi (hasil) yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi (compentation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima oleh tenaga kerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal, ddk, 2018).

Motivasi

Motivasi menurut Veitzhal, dkk (2018) adalah Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sebab motivasi merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Teknik analisis data adalah suatu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, nantinya data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian.

Analisis deskriptif

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala likert mulai dari 'sangat tidak setuju' dengan skor 1 sampai dengan 'sangat setuju' dengan skor 5.

Untuk membantu mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Analisis Secara Inferensial

Statistik inferensial merupakan suatu teknik menganalisis data pada sebuah populasi atas bukti data sampel yang telah didapatkan. Proses analisis data dilakukan dengan cermat hingga diperoleh suatu perilaku sampel yang bisa ikut menentukan keseluruhan jumlah populasi.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas) dalam penelitian ini akan dilakukan pada PT. Agro Muara Rupit. Pengujian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner penelitian kepada 40 orang pegawai di lingkungan PT. Agro Muara Rupit. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data diolah dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Hasil pengujian pengujian kemudian digunakan untuk menarik Kesimpulan apakah item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian and reliabel.

Untuk menguji keakuratan instrumen penelitian maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas instrumen penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam keosioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu *menggunakan Coefficient Corelation Pearson*.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel independen dan variabel independen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} .

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja karyawan). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square (OLS). Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Beberapa pengujian dalam uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2019), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yang akan diteliti. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah data pada masing-masing variabel penelitian dilakukukan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorow Smirnov*. Pemilihan uji normalitas data dengan menggunakan uji *kolmogorow Smirnov* dikarenakan uji *kolmogorow Smirnov* lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas lainnya. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan terhadap nilai alpha (0,05), jika nilai signifikan masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0,05), jika nilai signifikan masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Menurut (Ghozali, 2018), bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF >10 berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk melihat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai signifikan pada tabel output "Coefficients" dengan nilai alpha (0,05), jika nilai signifikan hasil perhitungan > dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data.

Uji Parsial (t-Statistik)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja karyawan).
2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja karyawan).

Uji Simultan (F-Statistik)

Pengujian secara umum simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja karyawan).
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq nilai F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja karyawan).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) secara bersama terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja karyawan). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja). Bessarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 0 berarti bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independent yang terdapat pada model memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (R^2)

R = Koefisien Korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi(X1)

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 4.18, yang termasuk dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, komitmen karyawan terhadap perusahaan berada pada tingkat yang baik.

Tanggapan Responden terhadap Motivasi kerja(X2)

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 4.21, yang termasuk dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan berada pada tingkat yang baik.

Tanggapan Responden terhadap Motivasi kerja(Y)

Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) rata-rata sebesar 4.15, yang merupakan kategori tinggi, menurut hasil analisis yang ditunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Kepuasan yang tinggi ini ditunjukkan oleh keterikatan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka untuk bertahan dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Tetapi tingkat penilaian masing-masing pernyataan dalam variabel ini berbeda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.868	.816		37..835	.000
	Kompensasi	.109	.012	.674	9.324	.000
	Motivasi kerja	.091	.014	.458	6.328	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai berikut :

$$Y = 30.868 + 0.109 X1 + 0.091 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta 30.868 mempunyai arti bahwa apabila Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) nilainya adalah nol, maka kepuasan kerja nilainya tetap 30.868.
- 2) Koefisien regresi kebutuhan kompensasi (X1) sebesar 0.109 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel kompensasi (X1) naik satu satuan maka nilai kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0.109 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) nilainya adalah 0.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0.091 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel motivasi kerja (X2) naik satu satuan maka nilai kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0.091 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) nilainya adalah 0.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dalam dalam peneltian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama terhadap variabel dependen Kepuasan kerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 2 Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.809	.44573

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

Sumber : Hasil Data Primer yang diolah, 2025

Dari Tabel 2 di atas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0.819 Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 81 %. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar 81% variasi variabel dependen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya 19 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti.

Uji t

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel **coefficients^a** out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26.0 for window berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.868	.816		37..835	.000
	Kompensasi	.109	.012	.674	9.324	.000
	Motivasi kerja	.091	.014	.458	6.328	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dipaparkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut : (n-k-1) = 40-2-1 = 38 (2018).

1. Dari hasil pengujian pada variabel kompensasi didapatkan nilai thitung = 9,325 > nilai ttabel = 1,686 atau Sig = 0.000 < nilai α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Dari hasil pengujian pada variabel motivasi kerja didapatkan nilai thitung = 6,328 > nilai ttabel = 1,686 atau Sig = 0.000 < nilai α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja(Y).

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,201	2	16,601	83,557	,000 ^b
	Residual	7,351	37	,199		
	Total	40,552	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompensasi

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis regresi linier berganda di atas didapatkan nilai Fhitung = 83,557 > nilai Ftabel = 3,252 atau Sig = 0.000 < nilai α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri	1	0,515	0,320	Valid
		2	0,491	0,320	Valid
		3	0,578	0,320	Valid
		4	0,675	0,320	Valid
		5	0,741	0,320	Valid
Kompensasi (X1)	Upah dan Gaji	1	0,794	0,320	Valid
		2	0,423	0,320	Valid
		3	0,756	0,320	Valid
	Insentif	4	0,611	0,320	Valid
		5	0,818	0,320	Valid
		6	0,452	0,320	Valid
	Tunjangan	7	0,740	0,320	Valid
		8	0,529	0,320	Valid
		9	0,688	0,320	Valid
	Fasilitas	10	0,669	0,320	Valid
		11	0,608	0,320	Valid
		12	0,336	0,320	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Balas Jasa	1	0,514	0,320	Valid
		2	0,550	0,320	Valid
	Kondisi Kerja	3	0,523	0,320	Valid
		4	0,497	0,320	Valid
	Fasilitas Kerja	5	0,349	0,320	Valid
		6	0,438	0,320	Valid
	Prestasi Kerja	7	0,413	0,320	Valid
		8	0,533	0,320	Valid
	Pengakuan Dari Atasan	9	0,708	0,320	Valid
		10	0,660	0,320	Valid
	Pekerjaan Itu Sendiri	11	0,639	0,320	Valid
		12	0,411	0,320	Valid

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian dapat dinyatakan semua item instrumen dapat dijadikan instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2019). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan *Koefisien Alpha Cronbach*. *Koefisien Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha > 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,980	Reliabel
2	Kompensasi (X1)	0,851	Reliabel
3	Motivasi Kerja (x2)	0,757	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel merupakan ukuran reliabel dengan cronbach's Alpha > 0,60. Maka hasil setiap pengujian variabel dapat diandalkan (Konstan), sehingga layak dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data primer didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Agro Muara Rupit didapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja serta pengaruh antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dari hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Agro Muara Rupit masuk dalam kategori puas, dilihat dari karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, artinya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut sudah sesuai dengan harapan atau ekspektasi dimana karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan pendidikan atau pengalaman kerja. Selain itu karyawan juga merasa puas dengan atasan yang mampu menerima kritik dan saran serta membantu karyawan yang sedang mengalami kesulitan, dalam hal ini artinya atasan pada PT. Agro Muara Rupit telah memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan yaitu dengan menerima kritik dan saran serta membantu jika terdapat karyawan yang mengalami kesulitan ataupun kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja dimana rekan kerja selalu memberikan dukungan dan membantu apabila karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Selanjutnya, karyawan merasa puas dengan sistem promosi yang dijalankan oleh perusahaan dimana promosi dilakukan secara adil dan transparan, selain itu karyawan juga merasa puas dengan gaji yang diberikan karena dirasa mampu untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompensasi pada PT. Agro Muara Rupit berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata pada variabel kompensasi berada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif atau fasilitas lain sudah diberikan perusahaan kepada karyawan, meskipun kompensasi yang diberikan sudah terasa puas dengan sistem kompensasi yang telah diterapkan. Oleh karena itu, peningkatan sistem kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja pada karyawan PT. Agro Muara Rupit berada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari semangat kerja, dan kedisiplinan pada karyawan PT. Agro Muara Rupit sangatlah tinggi. Faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja pada PT. Agro Muara Rupit sangatlah tinggi untuk bekerja keras. Meskipun motivasi kerja yang dialami karyawan berada pada kategori tinggi, akan tetapi ada sebagian karyawan yang kurang memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki kompensasi tinggi cenderung terus berusaha meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang menerima kompensasi tinggi akan selalu berusaha mengembangkan potensi diri serta bakat yang mereka miliki agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan. Karyawan dengan tingkat kompensasi yang tinggi akan terus berusaha mengembangkan kompetensi dan kemampuan diri yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga keberadaannya dalam organisasi dapat dipertahankan.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus dan Laia (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi juga menjadi salah satu cara bagi organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam kepegawaian, penghargaan dalam bentuk uang merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas pelayanan yang mereka berikan.

Dengan demikian, apabila karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak memadai, maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja mereka akan menurun. Hasil penelitian serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widayat, Bukhori, dkk. (2023), Febrian, Bina, dkk.

(2024), serta Tiyan Widiyanto dan Rianti Setyawati (2019), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan

Dari hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan yang mereka miliki agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan juga didukung oleh pendapat Hariandja (2012), yang menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, serta terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Apabila seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki motivasi kerja yang baik, maka hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap loyalitas dan produktivitas mereka. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya, karena motivasi kerja sendiri memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Silvi Andika dan Citra Sari (2018), Sabarofek (2020), serta Ramadhan Dwinata Kusuma (2023), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa tingginya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pula.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Agro Muara Rupit. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima. Kompensasi sebagai faktor motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu target yang harus dicapai oleh karyawan adalah motivasi kerja, yang juga mencakup kontribusi yang harus mereka berikan kepada perusahaan. Ketika terjadi beban kerja berlebih (*overload*) atau terlalu sedikit (*underload*), motivasi kerja akan berdampak pada kesejahteraan karyawan. Baik motivasi kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi yang layak, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentu akan merasakan kepuasan kerja yang lebih baik.

Hal ini tentunya berdampak pada hasil pekerjaan karyawan dan memengaruhi produktivitas mereka serta perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap karyawan itu sendiri sekaligus berdampak pada perusahaan. Karyawan akan lebih loyal kepada perusahaan jika mereka mendapatkan kompensasi yang layak dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis yang menawarkan kompensasi yang kompetitif, serta memastikan keseimbangan antara motivasi kerja dan kompensasi yang layak, cenderung lebih mampu mempertahankan karyawan mereka. Ketika karyawan merasa dihargai karena menerima kompensasi yang layak dan memiliki motivasi kerja yang baik, mereka akan lebih termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti (2019), Saputra, Nababan, dkk. (2024), serta Suroto (2022), yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang didapat oleh karyawan pada PT. Agro Muara Rupit, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit akan semakin meningkat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Agro Muara Rupit.

Muara Rupit ,maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit akan semakin maningkat.

3. Kebutuhan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Agro Muara Rupit. Artinya kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muara Rupit akan meningkat dengan adanya peningkatan kompensasi karyawan dan pengaturan motivasi kerja yang ideal pada masing-masing karyawan pada PT. Agro Muara Rupit

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanafa Publishing.
- Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip. 2018. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI Volume*. 29, No.2
- Aranganathan, P., & Sivarethinamohan, R. 2016. A Study On Impact Of Perceived Organizational Support (Pos), Job Satisfaction And Organizational Commitment Towards Turnover Intentions Of Information Technology Professionals At Chennai City. *International Journal Of Pharmaceutical Sciences Review And Research Available*, Vol 38, No.17, pp. 89–96.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- Burhanuddin Wahab, R. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. FEB Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Damayanti, Nia. 2019. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka.” *Modus* 31(2): 207–26.14
- Diantari Indah Widiatmayanti, Saryadi & Sendhang Nurseto (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang) *Jurnal Ilmu Administrasi* vol. 4, No. 1
- Evriliani, M., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ittc Indonesia*, 01(03), 345–352.8
- Fachreza, Musnadi Said, Abd Majid ShabriM, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, pp. 115-122.
- Febrian, Fajri Alfa, Universitas Bina, and Sarana Informatika. 2024. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kranji Jaya Abadi Fajri Alfa Febrian Jasa Yang Mereka Berikan Dikenal Sebagai Kompensasi . Karyawan Dapat Diberi Kompensasi “ Manusia Dimotivasi Oleh Dorongan Internal Untuk Bekerja.” 2(3).9
- Felicia, N. E., Anggreni, L., Anzaini, M. S., & Mettathirta, R. (2023). Multidisiplin Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Penegemudi Ojek Online di Kota Palembang 2023. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(11), 214–225.
- Fitri, Arman, Yulizar, Baharuddin (2020). Effect of Compensation, Work Facility, Safety and Occupational Health on the Satisfaction of Harvest Mandor (Survey in PT. Perkebunan SEI. Galuh, SEI. Garo and Tandun). Vol 2, No. 4
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Heryenzus, Heryenzus, and Restui Laia. 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam.” *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 6(2): 12–21. doi:10.33884/jimupb.v6i2.674.
- JASMINE, KHANZA. 2014. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu 濟無 No Title No Title No Title.
- Juli, No, and Dela Rosa. 2024. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRAMUDI Pada Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno – Hatta.” 2(7): 729–33.9
- Kristianto Dian, (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(1) 52-63.4
- Robbins, Stephen. P. and Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior 17th Edition*. England Jersey: Pearson Education Inc. 2

- Sa'adah, Lailatus, Ita Rahmawati, and Devi Aprilia. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang." *IQTISHADequity jurnal MANAJEMEN* 4(1): 55. doi:10.51804/iej.v4i1.1665.7
- Sabarofek, Margareth Sylvia. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota." *JFRES: Journal of Fiscal and Regional Economy Studies* 3(2): 37–46. doi:10.36883/jfres.v3i2.46.12
- Saputra, Muhammad Yogie, Benny Osta Nababan, and Mochammad Adam Husein. 2024. "KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SWADHARMA SARANA." 6(1).
- Saputri Tri Laras, Fudholi Achmad, Sumarni,(2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 63-68.
- Suroto, Suroto. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pancasakti Putra Kencana." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(4): 1285–92. doi:10.54371/jiip.v5i4.562.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.