

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDO MURO KENCANA PALANGKARAYA

Aiko Melendez Ambray Winokan¹, Didik Hadiyanto², Rahajeng Cahyaning Putri³

Universitas Balikpapan¹ Universitas Balikpapan² Universitas Balikpapan³

Pos-el : aikorw@gmail.com¹ didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id², ajengciptoto@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Alat analisis yang dipakai ialah regresi linear berganda dengan bantuan software smart PLS dan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan 70 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam menngolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT Indo Muro Kencana Palangkaraya, variable kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indo Muro Kencana Palangkaraya dan variable disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indo Muro Kencana Palangkaraya.

Kata kunci : Motivasi; Kompensasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of motivation, compensation, and work discipline on employee job satisfaction at PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. This research uses a quantitative approach. The analytical tool used is multiple linear regression with the assistance of SmartPLS software, and the sampling technique applied is simple random sampling with a total of 70 respondents. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. Data processing was conducted using SmartPLS. The results of the study indicate that the motivation variable has a partial influence on employee job satisfaction at PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. However, the compensation and work discipline variables do not have a partial influence on employee job satisfaction at the same company.

Keywords: Motivation; Compensation; Work Discipline; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menentukan seberapa baik sebuah perusahaan dapat bersaing dalam persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini sumber daya manusia yang kompeten. Suatu industri atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya (Gani et al., 2022).

Hasil kerja karyawan tersebut merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan

bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Hal ini merupakan faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepausan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat (Setiawan, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di perusahaan, persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan

yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia. SDM merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. PT Indo Muro Kencana menyadari bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk menjadikan karyawan lebih unggul, tangguh dan profesional pada bidangnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, Upaya PT. Indo Muro Kencana dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan peningkatan kesejahteraan dan fasilitas karyawan lalu pengembangkan karier dan pelatihan, membuat lingkungan kerja yang sehat dan aman, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Serta hal ini yang didapat dari observasi yang telah dilakukan yaitu kompetitor yang terdapat di daerah kalimantan yaitu PT Kasongan Bumi Kencana akan tetapi dari segi hasil pertambangan yang memiliki hasil yang besar terdapat pada PT Indo Muro Kencana. Komitmen PT Indo Muro Kencana dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan terbukti tidak hanya melalui peningkatan kesejahteraan dan pelatihan, tetapi juga dari output kinerja perusahaan yang tinggi dibandingkan kompetitornya. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan operasional tambang.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Sudiyanto, 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi. Motivasi

diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Soejarminto & Hidayat, 2022). Ketika karyawan memiliki dorongan untuk bekerja, mereka akan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Jika mereka tidak memiliki dorongan dari rekan kerja mereka, mereka dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka dan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan. Penelitian diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Waskito & Sumarni, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, menggambarkan bahwa antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya apabila motivasi yang diberikan pimpinan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan pula. Sementara itu penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian (Utari et al., 2023) bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja seorang pegawai.

Selain faktor motivasi, perusahaan juga harus mempertimbangkan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan untuk kepuasan kerja mereka. Kompensasi adalah sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi (Hafidzi et al., 2023). Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Dengan demikian, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin et al., 2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dikarenakan setiap karyawan memiliki

harapan akan kehidupan yang lebih baik sepadan dengan pengorbanan dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya. Sedangkan dalam penelitian (Kurniawan & Riantobi, 2022) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya disebabkan responden atau karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan karena telah memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kompensasi tidak berpengaruh lagi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Faktor lain selain Motivasi dan kompensasi yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja, faktor disiplin kerja juga sangat berpengaruh bagi perusahaan. Berdasarkan pernyataan dari karyawan pada PT. Indo Muro Kencana, masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, karyawan yang datang terlambat mengakibatkan tidak optimalnya jam kerja perusahaan. Selain itu masih ada karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketidaksiplinan ini membuat perusahaan mengalami kerugian baik dalam jumlah kecil maupun besar. (Anggraini & Ismail, 2023) Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Pernyataan tersebut dapat didukung oleh penelitian (Susanti & Aesah, 2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya berbanding terbalik dengan hasil penelitian oleh (Dewi Larantika & Siti Annisa Wahdiniawati, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja

tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal diatas maka hipotesis penelitian ini adalah (1) Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya, (2) Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya, (3) disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya dengan jumlah 231 orang dimana penelitian ini menggunakan rumus *slovin* tingkat kesalahan sebesar 10% dengan demikian sampel yang digunakan sebanyak 70 orang. Teknik yang digunakan yaitu *simple random sampling* dikarenakan pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *outer model*, *inner model*, dengan menggunakan SmartPLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden, dimana partisipasinya adalah laki-laki sebanyak 47 orang dan perempuan sebanyak 23 orang. Partisipasi usia paling banyak 20-30 tahun sebanyak 39 orang, 31-40 tahun sebanyak 11 orang, 41-50 tahun 13 orang dan >50 tahun sebanyak 7 orang. Pada kriteria pendidikan terakhir paling banyak SMA sederajat sebanyak 30 responden, S1 sebanyak 28 responden, S2 sebanyak 5 responden, S3 sebanyak 1 responden dan lainnya sebanyak 6 responden. Sementara itu pada kriteria lama bekerja yang paling banyak 1-

5 tahun sebanyak 43 responden, 6-10 tahun sebanyak 13 responden, >10 tahun sebanyak 14 responden.

Pengukuran Outer Model

Outer model meliputi: 1) *Cronbach's Alpha*; 2) *Composite Reliability*; 3) AVE (*Average Variance Extracted*) yang dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Cronbach's Alpha, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE
Motivasi (X ₁)	0,979	0,923
Kompensasi (X ₂)	0,950	0,870
Disiplin kerja(X ₃)	0,990	0,950
Kepuasan Kerja (Y)	0,980	0,925

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan pada tabel 1 di atas untuk melihat uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas yang digunakan di penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen, dimana pada tabel 1 menunjukkan untuk nilai AVE pada masing-masing konstruk yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini telah mencapai validitas konvergen yang baik, yaitu setiap instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dapat melihat nilai *cronbach's alpha*, syarat nilai *cronbach's alpha* yang dapat dikatakan baik jika nilainya diatas > 0,70. Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Analisis selanjutnya melihat *explantory power* yang dimiliki model

atau validitas nomologis, yang dapat dinilai melalui *R-Square* dari konstruk-konstruk endogen. Dengan menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti model semakin baik dalam memprediksi. Berikut tabel 2 *Inner Model R-Square* :

Tabel 2 Nilai R-square (R²)

Variabel	R-square (R ²)
Kepuasan Kerja (Y)	0,887

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R²) sebesar 0.887 atau 88,7%. Maka nilai *R-square* (R²) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 88,7%, artinya bahwa kemampuan dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin didalam menjelaskan variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 88,7%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga nilai *R-square* (R²) pada variabel Kepuasan Kerja adalah baik karena 0,887 > 0,118.

Untuk melihat tujuan yang diinginkan pada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Disiplin kerja (X₃) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya dapat dilihat pada tabel 3 Hasil Uji Hipotesis berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Original Sample, T Statistics, dan P Values

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X ₁) - > (Y)	0,963	23,615	0,000
(X ₂) - > (Y)	-0,097	0,718	0,473
(X ₃) - > (Y)	0,074	0,594	0,553

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan hasil *Original Sample*, *T Statistics*, dan *P Values* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,00 < 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $23,615 > t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Motivasi (X_1) memiliki hubungan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,473 > 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $0,718 > t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Kompensasi (X_2) memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Variabel Disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Office PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-values* sebesar $0,553 > 0,05$ dan memiliki nilai *t-statistik* $0,594 < t\text{-tabel } 1,96$, maka secara statistik artinya variabel Disiplin kerja (X_3) memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka dalam menjaga semangat dan semangat juang karyawan melalui sistem penghargaan dan pembinaan karier yang jelas dari PT Indo Muro Kencana. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting

yang dapat meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Waskito & Sumarni, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utari et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

variabel kompensasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan cuti dengan kebijakan yang adil dan bijaksana, meskipun ada beberapa aspek kompensasi lainnya yang perlu perhatian lebih. Meskipun PT Indo Muro Kencana memberikan kompensasi yang kompetitif hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak menjadi penentu utama kepuasan kerja hal ini disebabkan kompensasi yang dianggap sudah standar, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda dalam persepsi karyawan artinya kompensasi tidak lagi dianggap sebagai faktor pemicu kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Riantobi, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi, bertentangan dengan hasil penelitian (Azhar et al., 2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

variabel disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT Indo Muro Kencana Palangkaraya. Disiplin kerja memang menjadi

kewajiban di lingkungan perusahaan PT Indo Muro Kencana namun tingkat kedisiplinan tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja hal ini kemungkinan karena disiplin kerja lebih dilihat sebagai tuntutan atau beban, bukan sebagai nilai yang meningkatkan kepuasan kerja dan karyawan menjalankan kedisiplinan karena takut sanksi bukan karena kesadaran atau kenyamanan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Lantika & Siti Annisa Wahdiniawati, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Atmojo, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan analisa dan pembahasan pada penelitian ini disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Indo Muro Kencana, variabel Kompensasi (X_2) memiliki tidak pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Indo Muro Kencana, dan variabel Disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Indo Muro Kencana.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka saran yang relevan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT Indo Muro Kencana adalah pada variabel Motivasi (X_1) perusahaan perlu memastikan bahwa aspek dasar yang menunjang kenyamanan fisik karyawan terpenuhi dengan baik. Kebutuhan ini mencakup penyediaan fasilitas kerja yang layak, seperti ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta akses terhadap air bersih dan toilet yang higienis. Selain itu, pemberian waktu istirahat yang cukup dan ruang istirahat yang nyaman dapat

membantu karyawan memulihkan energi secara optimal. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan motivasi pegawai dapat meningkat secara signifikan. pada variabel Kompensasi (X_2) Hasil penelitian menunjukkan perlunya pengembangan strategi penghargaan yang mampu mendorong semangat kerja dan prestasi karyawan. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi secara teratur terhadap kinerja karyawan untuk membantu mereka berkembang dan meningkatkan kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan. dan pada variabel Disiplin Kerja (X_3) Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan komunikasi terkait kedisiplinan masih perlu diperkuat, serta menerapkan sistem pemberian penghargaan atau pengakuan yang adil dan terbuka untuk menghargai kontribusi dan Disarankan agar perusahaan meningkatkan pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran absensi untuk menekan angka mangkir kerja

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Anggraini, D. A., & Ismail, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya kepemimpinan Sebagai Variabel Interveing (Pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.21107/jkim.v3i1.21650>
- Ariani, M. (2023). *Metodologi Penelitian*.
- Atmojo, A. S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Pada PT Karya Kimtek Mandiri Kota Batam. *Tractare: Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 6(2), 121–132. <https://doi.org/10.62820/trt.v6i2.128>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dewi Larantika, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkom Akses Bekasi. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143–152. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.845>
- Duryadi, M. S. D. (2021). Metode Penelitian Empiris, Model Path Analysis dan Analisis Smart PLS. In *Semarang: Yayasan Prima Agus teknik, STEKOM*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2023). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. In *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (Issue September 2022). <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-039-7>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Ghozali. (2021). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Square*.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonosobo. *Jurnal JEMSI*, 4(6), 990–1003. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Hasibuan, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jaya, I. M. L. M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Kumala, I. W., & Silvie, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja CV. Optik Reza Lamongan (The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Job Satisfaction CV. Optik Reza Lamongan). 40(2), 92–99.
- Kurniawan, I. S., & Riantobi, A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSP Koperasi Kredit Guru Kelubagolit Kabupaten Flores Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1188. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.543>
- Kusdiana, Y., & Tinaria, L. (2023). Pengaruh Stress Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mitra Graha Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah Dan Teknologi*, 2(1), 128–137. <https://doi.org/10.62833/embistek.v2i1.54>
- Nuraisyah, Basamalah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

- Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 38–49.
- Nurudin, A., Valentino, F., Baskoro, E., Semarang, U., Semarang, K., Semarang, U., Semarang, K., Semarang, U., Semarang, K., Kerja, D., & Kerja, K. (2023). Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.
- Nurhaiyati, N., & Tresani, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Importir Alat Berat PT XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 179.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v5i2.11228>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 2).
- Rizky, H., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Finacel Teknologi Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 309–323.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Setiawan, A. (2023). *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT . Alas Watu Emas Bangkinang*. 5(1), 1–8.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. In *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Tegar, N. (2023). Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Buku Pintar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Utari, A. R., Mintarti, S., & Supriyadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 2023–2024.
<https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC SEKURITAS. *Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah 2023 Vol. 11 No.2 Hal 124-136*, 27(2), 58–66.