



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD)

Muda Hutagaol^{1*}, Adriza², Nurwulan Kusumadevi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 10, 2026

Revised April 26, 2026

Accepted April 28, 2026

Available online April 28, 2026

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi Kerja,
Kepuasan Kerja

Keywords:

Compensation, Work Motivation,
Job Satisfaction



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

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 370 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 64,1%, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 58,6% dan kompensasi serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) juga akan semakin meningkat.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee job satisfaction at Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD), both partially and simultaneously. The research method used was quantitative with a descriptive and verification approach. The population in this study was 370 employees, with a sample of 74 respondents drawn using a simple random sampling technique. Data collection was conducted through a questionnaire measured using a Likert scale. Data analysis used simple linear regression and multiple regression analysis using SPSS version 25. The results showed that compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, contributing 64.1%. Work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, contributing 58.6%. Compensation and work motivation simultaneously had a positive and significant effect on employee job satisfaction, contributing 77.8%. Therefore, it can be concluded that better compensation and higher employee work motivation will increase employee job satisfaction at Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD).

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kekuatan modal, teknologi, atau strategi pemasaran, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai penggerak utama semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa mesin-mesin tercanggih dan sistem informasi terbaik pun tetap memerlukan manusia untuk mengoperasikan dan mengelolanya secara optimal.

Sumber daya manusia adalah kemampuan, energi, keterampilan yang dimiliki oleh manusia untuk mencapai tujuan hidupnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan,

*Corresponding author

E-mail addresses: moeda_gaul@yahoo.com (Muda Hutagaol)

keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya dan karyanya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) hadir sebagai pendekatan strategis untuk mengelola orang-orang dalam perusahaan, dengan tujuan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. MSDM meliputi berbagai aspek seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi dan motivasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam praktiknya, MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, melainkan juga berperan sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berorientasi pada kepuasan serta kesejahteraan karyawan.

Salah satu aspek penting dalam MSDM yang menjadi perhatian utama adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang merasa puas dan senang dengan pekerjaannya, baik dari sisi tanggung jawab, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun penghargaan yang diperoleh. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, loyal terhadap perusahaan, dan memiliki tingkat absensi serta *turnover* yang rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti stres kerja, konflik internal, bahkan menurunnya produktivitas dan semangat kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Dapat disimpulkan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, maupun fasilitas lainnya yang bersifat finansial maupun non-finansial. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi sering menjadi pemicu utama munculnya keluhan, penurunan semangat kerja, hingga niat untuk pindah kerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya memenuhi standar kelayakan, tetapi juga mampu memotivasi dan memberikan keadilan kepada seluruh karyawan.

Kompensasi merupakan penilaian karyawan terhadap segala bentuk kembalian finansial yang diberikan oleh perusahaan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan, kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para

karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat dan “harga” mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Motivasi menjadi kekuatan penggerak yang menentukan seberapa besar upaya, ketekunan, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi kerja dapat dibentuk melalui berbagai cara, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan penuh semangat, memiliki rasa tanggung jawab tinggi, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, motivasi kerja berkontribusi langsung terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu dalam perusahaan.

Motivasi kerja karyawan dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga karyawan lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang karyawan. Dengan hal tersebut, maka karyawan melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Dalam konteks perusahaan Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD), yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa kelautan dan lepas pantai, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial. Perusahaan ini tidak hanya dituntut untuk mampu bersaing dalam pasar global yang dinamis, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap karyawannya memiliki semangat kerja yang tinggi dan merasa puas dengan lingkungan kerja yang tersedia. Mengingat karakteristik industri kelautan yang cenderung berat, berisiko, dan membutuhkan ketahanan fisik maupun mental yang kuat, maka perhatian terhadap aspek kepuasan kerja karyawan menjadi semakin penting.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis, penulis menduga bahwa kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) belum optimal yang dapat dilihat dari beberapa indikasi sebagian besar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan belum memberikan kepuasan yang seimbang dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus mereka emban. Pekerjaan yang bersifat teknis, mengurus tenaga, dan memerlukan ketelitian tinggi seharusnya diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan diri, serta penghargaan yang layak. Namun, dalam kenyataannya, banyak karyawan yang mengaku merasa jenuh, lelah secara emosional, dan kurang dihargai oleh perusahaan.

Salah satu penyebab utama dari ketidakpuasan kerja tersebut diduga berasal dari aspek kompensasi yang dinilai belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Banyak karyawan yang merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan tingkat risiko dan tuntutan pekerjaan, terutama bagi mereka yang bekerja di lapangan atau di area operasional yang berisiko tinggi. Tidak hanya dari segi nominal, ketidaksesuaian juga muncul dalam aspek transparansi dan keadilan sistem kompensasi. Sebagian karyawan menilai bahwa kebijakan pemberian bonus, insentif, dan tunjangan belum diterapkan secara konsisten dan adil. Beberapa karyawan yang merasa telah bekerja keras dan memberikan kontribusi

signifikan justru tidak mendapatkan penghargaan finansial yang setimpal, sedangkan yang lain mendapatkan keuntungan tanpa indikator kinerja yang jelas. Ketidakjelasan struktur kompensasi ini menyebabkan munculnya perasaan tidak puas, ketidakpercayaan terhadap manajemen, dan berujung pada penurunan semangat kerja. Ketidakpuasan akibat sistem kompensasi yang tidak adil dan tidak transparan ini menjadi isu yang sangat krusial di Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD), karena menyangkut keadilan dan kesejahteraan dasar bagi setiap karyawan.

Selain faktor kompensasi, motivasi kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) juga diduga belum optimal yang dapat dilihat dari beberapa indikasi tidak semua karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu penyebabnya adalah minimnya bentuk penghargaan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan, seperti apresiasi atas pencapaian kerja, kesempatan promosi, serta kejelasan jalur karier. Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak diakui secara verbal maupun dalam bentuk pengembangan karier. Selain itu, kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta komunikasi satu arah dari atasan kepada bawahan turut memperlemah semangat kerja. Dalam beberapa kasus, keputusan penting yang menyangkut pekerjaan karyawan dibuat tanpa mendengarkan aspirasi karyawan, sehingga menimbulkan rasa tidak dihargai dan tidak dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan. Motivasi kerja yang belum optimal ini kemudian menyebabkan karyawan kehilangan inisiatif, bekerja hanya untuk menggugurkan kewajiban, dan tidak berorientasi pada pencapaian hasil maksimal. Kondisi ini memperkuat bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, dan ketidakhadiran faktor motivasional menjadi penyebab langsung dari berkurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Rukajat, (2018) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara realistik, nyata dan kekinian, karena penelitian ini terdiri dari membuat uraian, gambar atau lukisan secara sistematis, faktual dan tepat mengenai fakta, ciri dan hubungan antara fenomena yang dipelajari.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2019) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh Karyawan Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) yang tercatat sebanyak 370 orang.

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Menurut Arikunto (2017:173) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif besar yaitu 370 orang, maka penulis mengambil 20% dari total populasi yaitu:

$$n = N \times p$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

p : persentase sampel yang diambil

Jika dihitung:

$$n = 370 \times 0,20$$

$$n = 74$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penelitian ini mengambil sampel berjumlah 74 orang Karyawan Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi (pengamatan) dan penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Uji asumsi klasik, Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; analisis regresi berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	3,76	Baik
2	Gaji saya diberikan secara tepat waktu dan transparan	4,08	Baik
3	Sistem pemberian insentif di perusahaan ini cukup adil dan transparan	3,89	Baik
4	Saya menerima insentif berdasarkan pencapaian kinerja saya	4,19	Baik
5	Saya menerima bonus jika mencapai target kerja tertentu	3,97	Baik
6	Saya merasa puas dengan sistem pemberian bonus yang diterapkan oleh perusahaan	3,88	Baik
7	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	3,78	Baik
8	Saya merasa didukung oleh perusahaan dalam pengembangan karier saya	4,00	Baik
9	Atasan saya memberikan pujian atau apresiasi saat saya bekerja dengan baik	3,68	Baik
10	Saya sering menerima pengakuan dari pimpinan atas kontribusi saya	3,96	Baik
11	Perusahaan memberikan hak cuti kepada saya secara adil sesuai ketentuan	3,86	Baik
12	Saya dapat mengambil cuti tanpa merasa khawatir akan beban kerja yang tertinggal	4,12	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
	Total	47,18	
	Rata-Rata Skor	3,93	Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) secara keseluruhan menunjukkan hasil yang baik, dengan rata-rata skor sebesar 3,93. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan telah dinilai positif oleh para karyawan.

Dari dua belas item pernyataan yang diajukan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menerima insentif berdasarkan pencapaian kinerja saya” dengan nilai rata-rata 4,19, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sistem pemberian insentif di perusahaan telah diterapkan secara adil sesuai prestasi kerja. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan “Atasan saya memberikan pujian atau apresiasi saat saya bekerja dengan baik” dengan nilai 3,68, meskipun demikian, nilai tersebut masih berada dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa bentuk apresiasi nonmateri dari atasan tetap dirasakan cukup oleh karyawan. Secara umum, hasil ini menggambarkan bahwa kompensasi di Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) telah dikelola dengan baik, mencakup kompensasi materil dan kompensasi non materil.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa kebutuhan dasar saya seperti makan, minum, dan istirahat terpenuhi selama bekerja	3,78	Baik
2	Perusahaan menyediakan waktu kerja dan istirahat yang seimbang	3,99	Baik
3	Saya merasa aman secara fisik dalam lingkungan kerja saya	4,04	Baik
4	Saya memiliki kepastian kerja atau job security di perusahaan ini	3,84	Baik
5	Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim di tempat kerja	4,16	Baik
6	Saya mendapatkan dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja	4,05	Baik
7	Saya mendapatkan pujian atau apresiasi dari atasan atas prestasi saya	3,91	Baik
8	Saya merasa diakui atas hasil kerja dan kontribusi saya	4,00	Baik
9	Saya diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan atau tanggung jawab lebih besar	3,95	Baik
10	Saya merasa termotivasi untuk mencapai pencapaian terbaik dalam karier saya	3,88	Baik
	Total	39,59	
	Rata-Rata Skor	3,96	Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) secara keseluruhan menunjukkan hasil yang baik, dengan rata-rata skor sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang baik, yang mencerminkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan dorongan kerja karyawan.

Dari sepuluh item pernyataan yang diajukan, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim di tempat kerja” dengan rata-rata skor 4,16, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya hubungan sosial yang positif serta rasa kebersamaan dalam bekerja. Sementara itu, nilai terendah diperoleh pada

pernyataan “Saya merasa kebutuhan dasar saya seperti makan, minum, dan istirahat terpenuhi selama bekerja” dengan rata-rata skor 3,78. Meskipun demikian, nilai tersebut tetap berada pada kategori baik, yang berarti aspek pemenuhan kebutuhan fisiologis juga telah dikelola dengan cukup baik oleh perusahaan

Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) berada pada tingkat yang baik. Faktor-faktor seperti fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri menjadi pendorong utama yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) telah mendukung terbentuknya motivasi kerja yang positif di kalangan karyawan.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya merasa gaji yang saya terima layak sesuai dengan pekerjaan saya	4,04	Baik
2	Saya merasa puas dengan struktur gaji dan upah di perusahaan ini	4,14	Baik
3	Saya merasa puas dengan jenis dan beban pekerjaan yang saya lakukan	4,01	Baik
4	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru	3,97	Baik
5	Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan di perusahaan ini	4,16	Baik
6	Proses promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja	4,07	Baik
7	Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	3,84	Baik
8	Saya merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan atasan saya	4,00	Baik
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya	4,08	Baik
10	Saya merasa dapat bekerja sama secara efektif dalam tim	4,18	Baik
	Total	40,49	
	Rata-Rata Skor	4,05	Baik

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) berada dalam kategori baik, dengan total skor sebesar 40,49 dan rata-rata skor 4,05.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, baik dari segi gaji atau upah yang diterima, pekerjaan, peluang-peluang promosi, supervisor dan para rekan kerja. Pernyataan dengan skor tertinggi terdapat pada item “Saya merasa dapat bekerja sama secara efektif dalam tim” dengan skor 4,18, yang mengindikasikan bahwa kerja sama tim menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan “Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan” dengan skor 3,84, yang menunjukkan bahwa meskipun masih tergolong baik, aspek perhatian dan kepedulian atasan terhadap karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih agar kepuasan kerja dapat semakin meningkat.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menggambarkan bahwa karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi gaji atau upah yang diterima, pekerjaan, peluang-peluang promosi, supervisor dan para rekan kerja.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Correlations			Validitas
		Kompensasi	
Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	Pearson Correlation	.573**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Gaji saya diberikan secara tepat waktu dan transparan	Pearson Correlation	.473**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Sistem pemberian insentif di perusahaan ini cukup adil dan transparan	Pearson Correlation	.670**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya menerima insentif berdasarkan pencapaian kinerja saya	Pearson Correlation	.704**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya menerima bonus jika mencapai target kerja tertentu	Pearson Correlation	.544**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya merasa puas dengan sistem pemberian bonus yang diterapkan oleh perusahaan	Pearson Correlation	.586**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	Pearson Correlation	.480**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya merasa didukung oleh perusahaan dalam pengembangan karier saya	Pearson Correlation	.406**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Atasan saya memberikan pujian atau apresiasi saat saya bekerja dengan baik	Pearson Correlation	.595**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya sering menerima pengakuan dari pimpinan atas kontribusi saya	Pearson Correlation	.427**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Perusahaan memberikan hak cuti kepada saya secara adil sesuai ketentuan	Pearson Correlation	.663**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya dapat mengambil cuti tanpa merasa khawatir akan beban kerja yang tertinggal	Pearson Correlation	.545**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Kompensasi	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	74	

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations		Validitas
	Kompensasi	
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk proses analisis dan pengujian selanjutnya .

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations		Validitas
	Motivasi Kerja	
Saya merasa kebutuhan dasar saya seperti makan, minum, dan istirahat terpenuhi selama bekerja	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Perusahaan menyediakan waktu kerja dan istirahat yang seimbang	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Saya merasa aman secara fisik dalam lingkungan kerja saya	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Saya memiliki kepastian kerja atau job security di perusahaan ini	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim di tempat kerja	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Saya mendapatkan dukungan emosional dari atasan dan rekan kerja	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Saya mendapatkan pujian atau apresiasi dari atasan atas prestasi saya	Pearson Correlation	.319**
	Sig. (2-tailed)	0,006
	N	74
Saya merasa diakui atas hasil kerja dan kontribusi saya	Pearson Correlation	.314**
	Sig. (2-tailed)	0,006
	N	74
Saya diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan atau tanggung jawab lebih besar	Pearson Correlation	.440**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Saya merasa termotivasi untuk mencapai pencapaian terbaik dalam karier saya	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	74
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Correlations		Validitas
	Motivasi Kerja	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk proses analisis dan pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations		Kepuasan Kerja	Validitas
Saya merasa gaji yang saya terima layak sesuai dengan pekerjaan saya	Pearson Correlation	.782**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya merasa puas dengan struktur gaji dan upah di perusahaan ini	Pearson Correlation	.753**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya merasa puas dengan jenis dan beban pekerjaan yang saya lakukan	Pearson Correlation	.872**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar hal-hal baru	Pearson Correlation	.639**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan di perusahaan ini	Pearson Correlation	.893**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Proses promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja	Pearson Correlation	.742**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	Pearson Correlation	.732**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya merasa nyaman untuk berkomunikasi dengan atasan saya	Pearson Correlation	.501**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya	Pearson Correlation	.405**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Saya merasa dapat bekerja sama secara efektif dalam tim	Pearson Correlation	.579**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	74	
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	74	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Correlations		Validitas
	Kepuasan Kerja	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk proses analisis dan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	12

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk variabel kompensasi sebesar 0,797, menunjukkan bahwa seluruh item memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena melebihi nilai standar 0,70. Dengan demikian, variabel ini terbukti reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	10

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,770, menunjukkan bahwa seluruh item memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena melebihi nilai standar 0,70. Dengan demikian, variabel ini terbukti reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Berdasarkan tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,823, menunjukkan bahwa seluruh item memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena melebihi nilai standar 0,70. Dengan demikian, variabel ini terbukti reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Uji T Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.847	2.988		2.291	.025
	Kompensasi	.713	.063	.801	11.341	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 6.847 + 0,713 x 1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai kompensasi sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kepuasan kerja sebesar $6.847 + 0,713$ sama dengan sebesar 7,560.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.636	3.110
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,641. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 64,1% terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD).

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) sebesar 64,1%.

Tabel 12. Uji T Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.476	2.997		3.495	.001
	Motivasi Kerja	.758	.075	.766	10.098	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Persamaan Regresi: $y = a + bx1$

diperoleh hasil: $y = 10,476 + 0,758 x 1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai motivasi kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kepuasan kerja sebesar $10,476 + 0,758$ sama dengan sebesar 11,234.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.580	3.340
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,586. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 58,6% terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD).

Berdasarkan tabel uji t (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) sebesar 58,6%.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.101	2.576		.039	.969
	Kompensasi	.479	.061	.538	7.837	.000
	Motivasi Kerja	.450	.068	.454	6.620	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

diperoleh hasil: $y = 0,101 + 0,479x_1 + 0,450x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai kompensasi sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan motivasi kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kepuasan kerja sebesar $0,101 + 0,479 + 0,450$ sama dengan sebesar 1,030.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.772	2.463

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,778 \times 100\% = 77,8\%$.

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1509.872	2	754.936	124.474	.000 ^b
	Residual	430.614	71	6.065		
	Total	1940.486	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) sebesar 77,8%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD)”, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64,1%, yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi cukup besar terhadap peningkatan kepuasan kerja, sehingga semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 58,6%, yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa lebih puas, bersemangat, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 77,8%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan penerapan sistem motivasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, manajemen disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan melalui evaluasi berkala terhadap struktur gaji, tunjangan, dan insentif dengan mempertimbangkan kinerja, masa kerja, serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kompensasi nonfinansial seperti penghargaan bagi karyawan berprestasi, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Pihak manajemen juga perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian kesempatan pengembangan karier yang jelas, sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan program penghargaan bagi karyawan berprestasi, memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, serta memberikan dukungan moral maupun emosional kepada karyawan agar semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan semakin meningkat. Manajemen Jasa Merin Sendirian Berhad (SDN BHD) juga disarankan untuk menjaga keseimbangan antara pemberian kompensasi, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dengan memperhatikan aspirasi karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap hasil kerja, serta memastikan bahwa sistem promosi jabatan dan penghargaan dilakukan secara adil berdasarkan prestasi kerja. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, serta mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Adapun untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar meneliti variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan, serta disiplin kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. REFERENSI

- Aditama, R. (2020). *Manajemen dan Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, A., Rahmawati, D., & Yusuf, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi di Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, N., & Shaleh, A. (2018). *Manajemen Kompensasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Cohen, L., & Holliday, M. (1999). *Statistics for Social Scientists*. London: Harper & Row.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

BPFE.

- Hasan, I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasrawati. (2019). *Kompensasi dan Kinerja Pegawai*. Makassar: Pustaka Timur Press.
- Husein, U. (1999). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Larasati, D. (2018). *Konsep dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Humaniora.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martini, N., Moeins, A., Madiistriyatno, H., Zami, A., & Sudrajat, A. (2023). Effect of job environmental, job loads and compensation to job satisfaction and implications on turnover intentions in manufacturing company. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1).
- Muda, I. (2018). *Pengantar Manajemen Kompensasi*. Medan: Perdana Publishing.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paramban, I. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi dalam Dunia Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Organisasi yang Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, D. P., Widodo, S., & Kusuma, H. (2021). *Perilaku Organisasi: Teori Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sudjana, N. (2016). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyadi, Zaharrudin, & Wahyuningsih, S. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Digital dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru*. Prosiding FRIMA No. 6 Tahun 2023.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.