



LITERATURE REVIEW: PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

¹Zahra Putri, ²Evi Selvi

^{1 2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Email : zahraputri3001@gmail.com, evi.selvi@fe.unsika.ac.id

Abstrak : Bagi perusahaan, karyawan adalah aset yang berharga, karena itu sangat mungkin untuk mengelola kinerjanya dengan memastikan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh cukup tinggi. Motivasi dan kompensasi hanyalah dua dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, akan dibahas lebih dalam mengenai beberapa tema yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai kepustakaan untuk mengungkap fenomena yang ada. Metode yang digunakan disebut studi literatur. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja baik secara positif maupun negatif, tergantung dari metode, sampel, dan objek yang digunakan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Abstract : *Employees are a valuable asset to the company. Therefore, to maintain their performance can be done by ensuring that their job satisfaction is high enough. Many factors affect job satisfaction, namely motivation and compensation. This research will further discuss aspects of motivation, compensation, and job satisfaction. The purpose of this research is to review various kinds of literature to produce conclusions from existing phenomena. The method used is a literature study approach. The results of this study are motivation and compensation have a positive and negative effect on job satisfaction according to the method, sample, and object used.*

Keywords : *Job Satisfaction, Motivation, Compensation*

PENDAHULUAN

Industri berkembang lebih cepat, sehingga persaingan yang terjadi juga akan semakin ketat. Bisnis perlu membuat rencana jika ingin tetap menguntungkan dalam usahanya. Tindakan terbaik adalah membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang kuat. SDM yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan guna mendapatkan SDM yang berkualitas serta mendukung tercapainya tujuan organisasi Fajrina & Kustini, (2022). Kepuasan kerja adalah perasaan diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal ini berhubungan erat dengan situasi kerja, rekan kerja, kompensasi, dan berbagai faktor fisik dan psikologis Lestari & Rachmasari, (2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Hisan et al., 2021) pada suatu perusahaan Pos menyatakan bahwa kinerja akan meningkat apabila kepuasan kerja karyawan meningkat. Terdapat 4 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (dalam (Lestari & Rachmasari, 2021)). Pertama, faktor psikologis (minat, ketenangan kerja, sikap, dan perasaan terhadap pekerjaan). Kedua, faktor sosial yang berkaitan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dan dengan atasan. Ketiga, faktor fisik (jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara kesehatan karyawan, usia). Keempat, faktor finansial (gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi). Ada satu hal yang dapat dipertimbangkan untuk mencapai kepuasan kerja, yaitu dengan memberikan persepsi karyawan terhadap perusahaan. (Nurhaiyati & Tresani, 2021).

Terdapat faktor psikologis yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Solihin (dalam (Rangkuti & Ernanda, 2020)), faktor psikologis yang dapat berperan sebagai pemicu kepuasan kerja adalah motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi adalah proses psikologis yang muncul sebagai sarana untuk menentukan sikap (*direction of a person's behaviour*), tingkat upaya (*level of effort*), dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) seseorang ketika orang tersebut dihadapkan pada suatu tantangan tertentu. (Nurhaiyati & Tresani, 2021) menegaskan bahwa sifat pekerjaan berbanding terbalik dengan sifat motivasi kerja. Seorang pekerja yang termotivasi akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena mereka telah memperoleh apa yang mereka inginkan dan butuhkan.

Kompensasi merupakan faktor finansial yang memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan harus menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Sjafriz (dalam (Rahayu et al., 2020)) berpendapat apabila karyawan menerima kompensasi yang relevan maka akan mendukung perkembangan karyawan secara optimal. Tentunya, kepuasan bekerja juga akan tumbuh dan meningkat selaras dengan kompensasi yang didapatkan. Dengan demikian ketika beban kerja karyawan selesai, apresiasi karyawan berupa kepuasan kerja terhadap kantor akan terlihat seiring dengan peningkatan produktivitas. Hal ini berkaitan dengan penelitian (Prawira, 2020) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa selain kompensasi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain upah yang tidak sesuai, ketaatan terhadap aturan, capaian tujuan, sistem kompensasi yang sesuai dengan pendidikan, kompensasi berdasarkan jam kerja, kompensasi berdasarkan beban kerja, dan kompensasi berdasarkan kinerja.

TINJAUAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan, sikap, dan respon karyawan yang memengaruhi produktivitas kerjanya (Tirtowaluyo & Turangan, 2022). Kemudian (Prasetyawan & Triyani, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja yakni pandangan seseorang terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja seringkali dianggap sebagai hasil dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah pernyataan yang dibuat oleh pekerja yang mencakup sikap mereka menyetujui pekerjaan mereka atau tidak. Hal ini terungkap dari tanggapan dan harapan terhadap pekerjaan yang akan berdampak pada lingkungan kerja. (N. Saputra & Mulia, 2020).

Menurut Rivai (2011) dalam jurnal yang ditulis oleh (Lawren & Ekawati, 2023) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Pengawasan, 4) Promosi, dan 5) Rekan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah hal yang paling penting yang dimiliki seseorang ketika mencoba mencapai tujuan. Memiliki motivasi yang tepat akan membuat seseorang lebih puas dalam bekerja dan meningkatkan produktivitasnya. (Rahayu & Dahlia, 2023). Motivasi adalah sebuah strategi untuk mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan menjunjung tinggi semua nilai pribadinya untuk mencapai tujuan organisasi. (Krisnaldy et al., 2019). Kemudian menurut (Rohana, 2021) motivasi adalah reaksi berbeda yang dialami oleh setiap orang yang disebabkan oleh beberapa hal.

Menurut Munandar (2014) (dalam (Prasetyaningrum, 2020) motivasi kerja menggunakan dimensi *valence, expectancy, instrumentality* dapat dinyatakan dengan indikator: 1) keyakinan untuk memperoleh prestasi 2) Keyakinan untuk mendapatkan promosi berdasarkan prestasi, 3) tanggung jawab yang besar ketika melaksanakan tugas, dan, 4) upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.

Kompensasi

Kompensasi berperan penting dalam tolak ukur kepuasan karyawan, karena kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang didapatkan karyawan atas kerja kerasnya (Hermingsih & Purwanti, 2020). Kompensasi menurut (Lestari & Rachmasari, 2021) merupakan bayaran yang didapatkan oleh pegawai melalui kesepakatan dengan perusahaan. Karyawan akan merasa semua kebutuhannya terpenuhi oleh organisasi dengan kompensasi yang sesuai.

(Mubaroq et al., 2021) menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan satu dari beberapa bentuk inisiatif di bawah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang melibatkan remunerasi individu untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dalam bentuk apa pun. Menurut Sedarmayanti (2014) (dalam (Lawren & Ekawati, 2023) kompensasi memiliki enam indikator yaitu gaji, bonus, insentif, asuransi, keamanan, dan hari libur kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan dengan metodologi kajian pustaka serta penelitian empiris berbagai jurnal terdahulu. Adapun literatur yang digunakan yakni jurnal dan buku mengenai motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Kemudian, pengumpulan data didapat dari beberapa website jurnal seperti Google Scholar dan Harzing's Publish or Perish.

Penelitian ini menggunakan kata kunci "Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja" penelitian ini menemukan sekitar 18.700 temuan di Google Scholar dan 1.000 temuan di Crosseff pada aplikasi Harzing's Publish or Perish. Masing-masing terdaftar berdasarkan tahun 2018 ke atas.

Informasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan referensi dari jurnal tahun ke-5 atau tahun 2018 ke atas. Informasi ini ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Artikel Ilmiah

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode dan Sampel	Objek Penelitian
1	(Rahayu & Dahlia, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Komitmen Organisasi	Metode: Kuantitatif Sampel: 55 orang	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Koming Ulu

		Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Pegawai		
2	(Lawren & Ekawati, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT TSA di Bogor Chealsy	X1: Motivasi kerja X2: Kompensasi X3: Lingkungan kerja Y: Kepuasan kerja.	Metode: Kuantitatif Sampel: 50 orang	PT TSA di Bogor Chealsy
3	(Lestari & Rachmasari, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka)	X1: Kompensasi X2: Motivasi Y: Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Sampel: 48 orang	Karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka
4	(Mappamiring, 2020)	Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar	X1: Motivasi X2: Kepemimpinan Y: Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Sampel: 75 orang	Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar
5	(Fajrina & Kustini, 2022)	Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistics International	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja X3: Kompensasi Y: Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Sampel: 35 orang	PT. Puma Logistics International
6	(Herispon & Firdaus, 2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar	X1: Kompensasi X2: Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Sampel: 35 orang	PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar

7	(Aisha & Juhaeti, 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta Rahmanda	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Sampel: 32 orang	Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta Rahmanda
8	(Wulandari & Frianto, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Sampel: 60 orang	Karyawan Suncity Festival Madiun
9	(Wiraatmaja & Hawignyo, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kepuasan Kerja	Metode: Kualitatif Sampel: karyawan PT Nichias Rockwool Indonesia, tidak diketahui jumlahnya.	Karyawan PT Nichias Rockwool Indonesia.
10	Andy Adam, Machasin, Yulia Efni (2021)	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia.	X1: Motivasi X2: Kepemimpinan Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif Sampel: 133 orang	Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia.
11	(A. A. Saputra, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja X3: Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja	Metode: Kuantitatif Sampel: 46 orang	Karyawan PT. Modern Panel Indonesia.
12	(Piw Dorra Rosalia, Sri Mintarti, Ariesta Heksarini (2020)	<i>The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda</i>	X1: <i>Compensation</i> X2: <i>Motivation</i> Y1: <i>Job Satisfaction</i> Y2: <i>Employee Performance</i>	Metode: Kuantitatif Sampel: 52 orang	Karyawan SMK Medika Samarinda
13	(Rossa Rosenda, Didi Tarmidi	<i>The effect of motivation and compensation on employee's work</i>	X1: <i>Motivation</i> X2: <i>Compensation</i>	Metode: Kuantitatif Sampel: 133 orang	PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division

	(2021)	<i>satisfaction. Case study of PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division</i>	<i>Y: Employee's work satisfaction.</i>		
--	--------	---	---	--	--

Sumber: Peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang ada bersifat negatif dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Mappamiring, 2020), hasil tersebut disebabkan oleh fakta bahwa motivasi resmi dari pihak berwenang tidak menghasilkan terciptanya pekerja yang kerasan, atau sebaliknya jika tidak ada motivasi yang digunakan. Sebagai bukti konklusif, (Adam et al., 2021) mengatakan bahwa motivasi juga memiliki dampak negatif terhadap prestasi kerja. Dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa hasil ini didapatkan karena terdapat perbedaan karakteristik responden pada setiap cabang, sehingga motivasi yang didapatkan juga berbeda.

Hasil berbeda yang disepakati oleh (Rahayu & Dahlia, 2023) adalah faktor motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Situasi ini mungkin muncul dari moral seseorang dan fokus pada tujuan mereka saat mereka melakukan pekerjaan mereka, mempertahankan standar disiplin yang tinggi, dan melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi atasan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiraatmaja & Hawignyo, 2021), motivasi bagi karyawan untuk berkinerja baik dalam pekerjaannya adalah positif dan signifikan. Selain itu, (Fajrina & Kustini, 2022), memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam kasus yang sedang dihadapi, faktor tunggal yang paling efektif yang dapat menginspirasi seorang kandidat adalah jenjang karir.

Menurut penelitian (Rosenda & Tarmidi, 2021) motivasi kerja memiliki dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, ketika motivasi untuk bekerja meningkat, maka kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu juga meningkat. Peneliti juga menyebutkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara Divisi E-Care Telkomsel sudah cukup baik. Meskipun demikian, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berfungsi sebagai prediktor kemungkinan terjadinya tuntutan adalah gaji, kekuasaan, dan afiliasi.

Peran Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Riset yang dijalankan oleh (Wulandari & Frianto, 2022) menghasilkan kesimpulan bahwasanya kompensasi tak signifikan dan tak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti juga mengakui situasi ini disebabkan oleh fakta bahwasanya pekerja tidak semata-mata fokus pada imbalan yang diterima ketika mereka bekerja. Namun lebih menekankan pada pengembangan diri dan pengembangan moral. Hasil yang sama juga dipublikasikan dalam (Saputra, 2021) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak signifikan dan tidak mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Terdapat bukti kompensasi pada karyawan SMK Medika Samarinda memiliki hubungan yang negatif terhadap prestasi kerja. (Rosalia et al., 2020) melakukan

penelitian kemudian menyimpulkan bahwa meskipun kompensasi negatif, pihak manajemen perlu memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan sekolah terkait. Kompensasi dapat berupa pemberian bimbingan yang berkualitas dan terampil kepada karyawan agar mereka menjadi karyawan tetap, persaingan yang sehat, atau kerja sama.

Kepuasan kerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan oleh kompensasi, baik itu secara simultan dan parsial. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Herispon & Firdaus, 2022), kesimpulan ini diperoleh andaikan kompensasi yang diterima tak setimpal atas ekspektasi, berimbang kondisi kepuasan pekerja adalah 0. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi yang ditawarkan agar dapat terus mempertahankan tingkat pekerjaan karyawan yang normal. Hal ini juga dikonfirmasi oleh penelitian lain yang mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan. (Lawren & Ekawati, 2023; Lestari & Rachmasari, 2021). Sumber lain juga menyatakan bahwa menerima remunerasi dalam bentuk bonus, upah lembur, dan bentuk kompensasi lain yang sesuai dengan nilai yang dimiliki seseorang akan meningkatkan kapasitas seseorang dalam bekerja secara signifikan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Aisha & Juhaeti, 2023) dengan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Sekitar 33,33 persen faktor motivasi tidak berdampak pada kinerja, menurut beberapa studi dari enam jurnal yang menjadi objek penelitian pada variabel motivasi. Namun, hampir 66,67 persen responden melaporkan bahwa motivasi mereka positif dan signifikan terhadap kinerja mereka.

Sekitar 42,86 persen dari tujuh jurnal ilmiah, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, lebih dari 57,14 persen responden menyatakan bahwa kompensasi positif dan signifikan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan didapatkan kesimpulan bahwa setiap penelitian mendapatkan hasil yang berbeda sesuai dengan metode, sampel, dan objek penelitian. Hal yang paling memengaruhi berpengaruh atau tidaknya suatu hipotesis yang ditetapkan dapat disebabkan dari banyaknya jumlah sampel yang digunakan.

Sebagian besar peneliti setuju bahwa motivasi dan kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja berdasarkan sejumlah penelitian yang dijadikan objek studi. Saran untuk penelitian selanjutnya, dalam melakukan tinjauan literatur adalah mengumpulkan lebih banyak artikel jurnal dan artikel dari sumber-sumber lainnya. Selain itu, dapat membaca jurnal dan artikel internasional terkini untuk mendapatkan hasil yang lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56.
- Aisha, R. K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Kitchen PT. Sumber Rasa Jaya di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 102–114.
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (n.d.). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i1.2022.220-226>
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 31–40. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, 9(3), 574–597.
- Hisan, K., Zikriani, & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Langsa. *NIAGAWAN*, 10(3), 214–220.
- Krisnaldy, Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Pegawai serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Semarang*, 2(2), 164–179.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 149–158.
- Lestari, S., & Rachmasari, P. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 86–92.
- Mubarog, S. idwan, Abidin, Z., & Hermanto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Narmada Awet Muda. *Unram Management Review*, 1(1), 42–50. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.39>
- Nurhaiyati, & 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), 179–183.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 155–169. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1498>

- Prasettiawan, A., & Triyani, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada CV Enggal Jaya Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(4), 43–58.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *JESYA: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rahayu, S., Nurmawanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima. *INOVATOR: Jurnal Manajemen*, 9(2), 67–74.
- Rangkuti, D. A., & Ernanda, Y. (2020). Motivasi Kerja dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 153–160. <https://doi.org/10.1128/JCM>
- Rohana, T. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Insight Management Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Rosenda, R., & Tarmidi, D. (2021). *The effect of motivation and compensation on employee's work satisfaction. Case study of PT Infomedia Nusantara Telkomsel E-Care Division.* www.techniumscience.com
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(03), 721–730.
- Wiraatmaja, A. P., & Hawignyo. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajerial Jurnal*, 20(2), 288–298.
- Wulandari, P., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 554–565.