



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 3390-3402

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru

Rahma Yulita<sup>1✉</sup>, Firmansyah<sup>2</sup>

Manajemen, STIE Mahaputra Riau

Komputerisasi Akuntansi, STMIK Dharmapala Riau

Email: [rahmayulita1982@gmail.com](mailto:rahmayulita1982@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini dilaksanakan diantaranya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru. Populasi pada objek penelitian berjumlah 50 orang karyawan dengan teknik penarikan sampel menggunakan sensus, sedangkan teknik analisis data penelitian yang peneliti pergunakan menggunakan analisis regresi berganda. Maka hasil dari kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, dan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru  
Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan*

## Abstract

The purpose of this study was carried out, among others, to find out the extent of the influence of motivation on job satisfaction at PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, to find out the extent of the influence of compensation on job satisfaction at PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, and to find out the extent of the influence of motivation and compensation on job satisfaction at PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru. The population of the research object is 50 employees with a sample withdrawal technique using a census, while the research data analysis technique used by the researcher uses multiple regression analysis. So the result of the conclusion that can be drawn from this study is that motivation has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, compensation has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, and motivation and compensation have a significant effect on job satisfaction.

*Keywords: Employee Motivation, Compensation, and Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Dalam perkembangan bisnis maupun usaha untuk saat sekarang ini maupun dimasa depan, sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menjadi kekuatan saing di perusahaan dalam perubahan yang semakin dinamis.

Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, perusahaan harus dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi merupakan salah satu penentu perilaku kerja karyawan. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menjadi kekuatan saing di perusahaan dalam perubahan yang semakin dinamis.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam dirinya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan kemungkinan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya (Sedarmayati,2017:26).

Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila perusahaan dapat

memberikan imbalan yang sesuai terhadap pekerjaannya. Pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya maka dari itu pekerja sebagai tukang pikul seharusnya juga mendapatkan kompensasi yang sesuai atas jasanya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, yang bergerak di bagian penjualan *furniture* salah satu fenomena yang terjadi karena masih adanya rasa ketidakpuasan yang di hadapi oleh karyawan baik dalam hal kompensasi dan kurangnya pimpinan dalam hal memotivasi karyawan.

Perumusan masalah yang akan rumuskan pada penelitian ini diantaranya adalah apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru ?, apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru ?, dan apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru ?

Tujuan dari penelitian ini dilaksanakan diantaranya untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian atau desain studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Sugiyono (2020:16) menyatakan bahwa metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme sebagai metode sains, yang secara konkret dengan memenuhi prinsip-prinsip ilmiah, objektif, terukur, rasional, sistematis. Pada umumnya metode penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian yang didasarkan pada data numerik atau angka dan kemudia di uji dengan statistik yang tepat.

Populasi menurut Sugiyono (2020:126), mengungkapkan bahwa wilayah yang generalisasi yang meliputi dari objek/subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini merupakan karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru yang berjumlah atau memiliki karyawan sebanyak 50 orang karyawan, sedangkan dalam hal penarikan sampel, peneliti menggunakan penarikan sampel sensus hal ini didasarkan jumlah populasi yang dimiliki oleh penelitian ini dalam jumlah kecil, karena apabila populasi dalam jumlah yang besar tentu saja peneliti membutuhkan waktu, dana dan tenaga yang sangat besar. Sampel

sensus merupakan salah satu teknik penarikan sampel yang seluruh populasi menjadi sampel penelitian dikarenakan jumlah sampel yang kecil, hal ini di perkuat dengan pendapat Sugiyono (2020: 146) menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan suatu metode pemilihan sampel yang semua anggota populasi menjadikan sampel penelitian.

Jenis dan sumber data penelitian ini, peneliti menggunakan jenis dan sumber data yang bersifat data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jenis dan sumber data yang berasal dari internal perusahaan dapat berupa data laporan karyawan, jumlah karyawan, dan fenomena yang terkait pada penelitian ini atau yang mendukung pada penelitian ini, sedangkan data sekunder merupakan data yang berasal dari eksternal atau yang bersifat publis seperti struktur organisasi. Berikut ini penjelasan pendapat Sugiyono (2020:193), data primer merupakan suatu sumber data yang didapat secara langsung dari pengumpul data tanpa melalui perantara, dan data sekunder merupakan data yang bersumber secara tidak langsung misalnya melalui orang lain maupun dokumen (Sugiyono,2020:201).

Teknik pengumpulan data yang peneliti laksanakan pada penelitian ini terdiri dari dengan menggunakan teknik wawancara maupun teknik kuesioner. Dalam metode kuesioner ini peneliti menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert yang didasarkan pada beberapa tingkatan jawaban responden, berikut ini jawaban responden yang peneliti lakukan :

Tabel 1

Jawaban Kuesioner Dengan Menggunakan Skala Likert

Jawaban Pernyataan Kuesioner	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Defenisi operasional variabel penelitian ini untuk menjabarkan dalam merumuskan atau membuat suatu kuesioner penelitian dengan didasarkan pada indikator penelitian, berikut ini defenisi operasional variabel penelitian ini :

a. Motivasi

Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan (Fahmi,2017:100), indikator dari motivasi kerja pada penelitian ini (Afandi,2018:2019), diantaranya balas Jasa, kondisi Kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja,

pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri

b. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang. kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya (Edison, 2017:67). Indikator dari kompensasi pada penelitian ini (Afandi,2018:213), diantaranya adalah, gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik (Tegar,2019:67). Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini (Zainal dalam Harahap dan Khair,2019:72) diantaranya adalah isi Karyawanan, pengawasan, birokrasi, peluang, upah, rekan Kerja, dan keadaan Pekerjaan Uji validitas dan reliabilitas berfungsi untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid dan reliabel. Menurut Sugiharto dan Sitinjak dalam Musrifah dkk (2021:433), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Menurut Sugiharto dan Situnjak dalam Musrifah dkk (2021:433), menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Teknik analisis data penelitian ini dengan menggunakan teknik statistik yang sering dikatakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode atau cara dalam keilmuan statistik, dalam proses analisis data peneliti sebelum melaksanakan atau menjalankannya terlebih dahulu dilakukannya, uji asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan pada penelitian ini merupakan hasil dari suatu penelitian dalam menjawab rumusan masalah penelitian, berikut ini penjelasan dari hasil maupun pembahasan dari penelitian ini:

### 1. Hasil Penelitian

Sebelum melaksanakan menguji atau menjawab rumusan masalah dengan statistik, maka peneliti terlebih dahulu sebaiknya melaksanakan yang dinamakan namanya uji validitas dan reliabilitas pada instrumen butir pertanyaan atau pernyataan kuesioner penelitian, berikut ini beberapa tahapan yang dilaksanakan dalam menjawab rumusan masalah penelitian:

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan pada variabel bebas dan terikat yaitu pada penelitian ini variabel motivasi dan kompensasi dan kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Motivasi

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	.637	.883
X1.2	.630	.884
	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.3	.676	.882
X1.4	.679	.881
X1.5	.639	.883
X1.6	.634	.883
X1.7	.383	.903
X1.8	.567	.887
X1.9	.605	.885
X1.10	.632	.883
X1.11	.586	.886
X1.12	.735	.879

Didasarkan pada Tabel 2, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel motivasi, dapat diketahui nilai dari *corrected item total correlation* dengan membandingkan r tabel di atas 0,286 dengan nilai dari *cronbach alpha* diatas 0,6 maka dapat dinyatakan item pertanyaan atau pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 3

Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Kompensasi

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	.562	.767
X2.2	.558	.768
X2.3	.529	.773
X2.4	.502	.777
X2.5	.354	.802
	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.6	.456	.783
X2.7	.535	.771
X2.8	.587	.764

Didasarkan pada Tabel 3, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel kompensasi, dapat diketahui nilai dari *corrected item total correlation* dengan membandingkan r tabel di atas 0,286 dengan nilai dari *cronbach alpha* diatas 0,6 maka dapat dinyatakan item pertanyaan atau pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 4

## Uji Validitas dan Reliabilitas Pada Kepuasan Kerja

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	.669	.938
Y2	.654	.938
Y3	.626	.939
Y4	.604	.939
Y5	.623	.939
Y6	.662	.938
Y7	.558	.940
Y8	.585	.939
Y9	.626	.939
Y10	.641	.938
Y11	.628	.939
Y12	.627	.939
Y13	.642	.938
	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y14	.695	.938
Y15	.629	.939
Y16	.664	.938
Y17	.622	.939
Y18	.716	.937
Y19	.630	.939
Y20	.716	.937
Y21	.584	.939

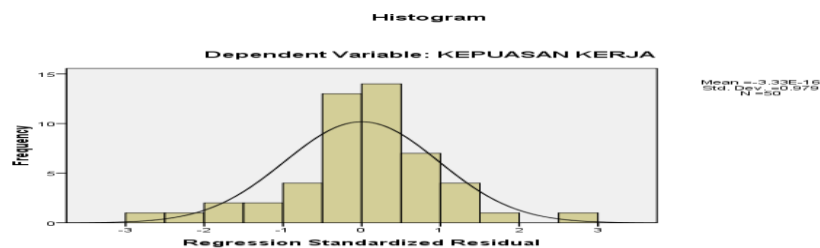
Didasarkan pada Tabel 4, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel kepuasan kerja, dapat diketahui nilai dari *corrected item total correlation* dengan

membandingkan rtabel di atas 0,286 dengan nilai dari *cronbach alpha* diatas 0,6 maka dapat dinyatakan item pertanyaan atau pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas yang peneliti pergunakan oleh peneliti dengan menggunakan metode histogram maupun metode K-S (Kolmogrov-Smirnov), berikut ini hasil dari uji normalitas :



Gambar 1 Histogram Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1, dapat terlihat distribusi data yang membentuk lonceng kedua sisi yang tak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent dan variabel independent memiliki distribusi normal maka penelitian ini dinyatakan terdistribusi dengan normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas yang peneliti pergunakan oleh peneliti dengan menggunakan *scatterplot*, berikut ini hasil dari uji heterokedastisitas :



Gambar 2

Scaterplot Pada Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji heterokedastisitas yang peneliti pergunakan oleh peneliti dengan cara membandingkan nilai dari *tolerance* dan VIF, berikut ini hasil dari uji multikolinieritas :

Tabel 5

## Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.372	2.685
	KOMPENSASI	.372	2.685

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 5, diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF (*variance inflation factor*) yang dihasilkan 2,685, 2,685 lebih kecil < 10,00. Dengan melihat ini maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji -t (Parsial)

Uji parsial memiliki untuk mengetahui pengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, berikut ini hasil uji-t pada penelitian ini :

Tabel 6

## Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.774	.083
	MOTIVASI	4.007	.000
	KOMPENSASI	2.302	.026

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

a) Motivasi

Tabel 6, yaitu  $t_{hitung} (4,007) > t_{tabel} (2,012)$  dengan signifikansi  $(0,000) < (0,05)$  artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

b) Kompensasi

Tabel 6, yaitu  $t_{hitung} (2,302) > t_{tabel} (2,012)$  dengan signifikansi  $(0,026) < (0,05)$  artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

d. Uji-F (Serempak)

Berikut ini hasil uji-f pada penelitian ini :

Tabel 7  
Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	48.283	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 48.283 dengan signifikansi 0,000. Diketahui dengan  $f_{tabel}$  dengan persamaan  $n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$  pada signifikansi 5%. Dengan demikian diketahui bahwa  $F_{hitung} (48.283) > (3,20)$  dengan signifikansi  $(0,000) < (0,05)$  yang artinya variabel motivasi, kompensasi secara serempak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru

2. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, hal ini didasarkan pada pendapat Hardiyana dan Adhie Fasha Nurhadian (2016), mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan pegawai untuk bekerja secara baik dan optimal. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan, hal ini didukung dengan hasil penelitian diantaranya

Juliniar (2019), Paramita W dan Handaru (2018), dan Komara (2023), dengan hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, hal ini diperkuat dengan pendapat Novialni dan Meita Pragiwani (2020), mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi dalam lingkungan kerja. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi anatar lain sebagai ikatan kerja yang sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya, hal ini juga didukung oleh hasil penelitian diantaranya adalah Pambudi dkk (2024) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prambudi bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini diantaranya adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru, dan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Aslindo Pekanbaru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Hardiana Aan dan Adhie Fasha Nurhadian, 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Volume 10, Nomor 2.
- Komara Edi,2023. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan*, Volume. 09, Nomor 02.
- Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh. Saleh<sup>2</sup>, Henriette D. Titaley, 2021. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah, *Jurnal Simetrik*, Volume 11, Nomor 1.
- Novialni Riska dan Meita Pragiwani, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Karunia Indah. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*.
- Paramita dan Handaru,2018. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Manajemen Sains Indonesia*, Volume 9, Nomor 1.
- Pambudi Preski Gusmela, Asep Sutarman dan Pahman Habibie, 2024. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Trigonimitra Anugrah Jakarta. *Jurnal Cakrawala Manajemen Business Journal*, Volume 7, Nomor 1.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tegar, Nanang, (2019), *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*, Yogyakarta: Quadrant