

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BURUH TANI BUNGA KEMBANG SERIBU DI BANJAR DINAS ASAH DESA GOBLEG KECAMATAN BANJAR

K.R. Febriyani¹, KK. Heryanda²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: ketutristafebriyani@gmail.com, krisna.heryanda@undiksha.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam perusahaan. Dalam kepuasan kerja sangat diperlukan beberapa hal salah satunya yaitu kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan total 65 buruh tani bunga kembang seribu. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (4) motivasi mampu memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja; kompensasi; motivasi

Abstract

Job satisfaction is one of the most important things in the company. In job satisfaction several things are needed, one of which is compensation and motivation to increase employee job satisfaction. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on the job satisfaction of thousand flower garden workers at the Banjar Asah Service Office, Gobleg Village, Banjar District. The research design used in this research is quantitative causal. This research is a population study with a total of 65 thousand flower garden workers. Data were collected by interview and questionnaire methods and analyzed by path analysis. The results showed that (1) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) compensation has a positive and significant effect on motivation, (3) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, and (4) motivation is able to mediate compensation on job satisfaction.

Keywords: job satisfaction; compensation; motivation

1. Pendahuluan

Sektor pertanian merupakan sektor yang mempunyai peranan strategis dalam struktur pembangunan perekonomian nasional. Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang mengandalkan sektor pertanian baik sebagai sumber mata pencaharian maupun sebagai penopang pembangunan. Sektor pertanian meliputi subsektor tanaman bahan makanan, subsektor perikanan, subsektor peternakan, dan subsektor kehutanan. Pertanian merupakan salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan masyarakat di Indonesia karena mayoritas penduduk Indonesia bekerja sebagai petani. Masyarakat pedesaan pada umumnya bergantung pada hasil pertanian. Selain sebagai penghasil yang mempunyai lahan pertanian, tidak sedikit pula yang hanya sebagai buruh tani dan bekerja di lahan milik orang lain. Pada dunia pertanian, manusia dan sumber daya alam merupakan sumber daya yang berkaitan erat. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan didalam sektor pertanian. Bagaimanapun sarana dan prasarana yang dimiliki pada sektor pertanian tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka pertanian itu tidak akan berhasil. Sehingga didalam pertanian terdapat orang-orang yang dipekerjakan atau yang dikenal dengan sebutan buruh tani.

Kecamatan Banjar merupakan salah satu kawasan di Bali Utara dengan beberapa desa sebagai penghasil bunga hortensia atau yang lebih dikenal dengan bunga kembang seribu. Bunga kembang seribu atau hortensia tumbuh subur di dataran tinggi dan sebagian besar hasil pertanian yang dihasilkan adalah bunga ini yang digunakan sebagai sarana persembahyangan. Beberapa desa sebagai penghasil bunga kembang seribu yang ada di Kecamatan Banjar yaitu Desa Asah Gobleg, Desa Asah Munduk, dan Desa Asah Panji. Desa Asah Gobleg merupakan salah satu dusun dengan mayoritas pekerjaan dari masyarakat yaitu sebagai buruh tani. Sebanyak 65 orang bekerja sebagai buruh tani Di desa Asah Gobleg, baik sebagai pemilik lahan maupun hanya sebagai penggarap atau buruh dalam lahan pertanian. Berikut data data produktivitas hasil pertanian bunga kembang seribu selama bulan September hingga November 2022.

Tabel 1. Produktivitas hasil pertanian bunga kembang seribu di Kecamatan Banjar pada periode Bulan September hingga November 2022

No	Nama Desa	September	Oktober	November
1.	Desa Asah Gobleg	600 kg	560 kg	490 kg
2.	Desa Asah Panji	550 kg	700 kg	650 kg
3.	Desa Asah Munduk	700 kg	600 kg	750 kg

Sumber : Observasi awal

Dari data pada tabel tersebut terdapat penurunan terhadap produktivitas hasil pertanian bunga kembang seribu yang ada di Desa Asah Gobleg, Kecamatan Banjar dari periode Bulan September hingga November 2022. Sedangkan Desa Asah Panji dan Desa Asah Munduk mengalami fluktuasi dari periode Bulan September sampai dengan Bulan November 2022. Penurunan produktivitas hasil pertanian bunga kembang seribu yang terjadi di Desa Asah Gobleg ini disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh buruh tani pada Desa Asah Gobleg, dimana rendahnya kepuasan kerja ini dapat diimplikasikan dengan rendahnya pemberian kompensasi dan motivasi.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Masing-masing buruh tani memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan buruh tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat diciptakan melalui pemberian kompensasi dan motivasi. Hal ini didukung oleh teori menurut Bangun (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan oleh organisasi dengan cara pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Sejalan dengan teori Bangun (2012) hasil penelitian dari Nia Damayanti (2019) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, begitupula sebaliknya.

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh teori menurut Kasmir (2016:255) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan atau tempatnya bekerja. Sejalan dengan teori Kasmir (2016:255) Widiyanto (2019) membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muflih (2015) mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian Kadir dan Amalia (2017) menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi menurut Setiawan dan Ghazali (2006) merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Kemudian Hasibuan (2003:143) menyatakan motivasi adalah

pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Hal ini didukung oleh teori menurut Sunyoto (2007:220) yang menjelaskan bahwa salah satu tujuan diberikannya motivasi kepada pegawai adalah untuk meningkatkan moral dan meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan teori Sunyoto (2007:220) hasil penelitian dari Sompie (2019) mendapatkan hasil penelitian yaitu secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas lingkungan hidup Kota Manado. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wahyudi (2019) yang mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan variabel kepuasan kerja. Namun hasil penelitian oleh Helmy (2010) menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari kesenjangan dalam penelitian terdahulu dan kesenjangan antara teori dan fenomena dilapangan yang terjadi pada buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Desa Gobleg maka perlu dilakukan analisis lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) ompensasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg. (2) Kompensasi terhadap motivasi buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg. (3) Motivasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg. (4) Motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014:56). Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg, digunakan analisis jalur (path analysis). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan motivasi (X2) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

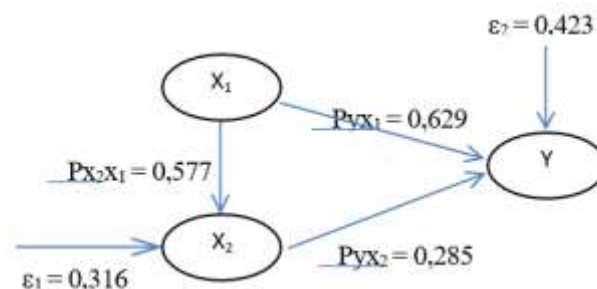
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg yang berjumlah 65 orang. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai populasi karena menurut Arikunto (2006) menyatakan apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada responden terpilih. Kuesioner yang disebarkan menggunakan desain Skala Likert. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala interval berbentuk verbal yang terdiri dari lima alternatif jawaban yang akan diberikan bobot nilai sebagai berikut : Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Kurang Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1.

Uji validitas digunakan penulis untuk merupakan uji yang dapat dilakukan untuk mengetahui ketepatan ataupun kecermatan suatu item pernyataan dalam mengujur variabel yang akan diteliti. Menurut Ghazali (2011: 52) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2007) instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan alpha 0,05. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows 25.0. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indicator dari variabel (Ghozali, 2011: 47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terdapat pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60. Pengolahan data dapat dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows 25.0.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dan pengolahan data dilakukan dengan program Statiscal Product and Service Solution (SPSS) for Windows 25.0. Analisis jalur (path analysis) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg. Selanjutnya uji mediasi menggunakan Uji Sobel (Sobel Test). Menurut Ghozali (2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui M. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu lebih besar dari 1,96, maka terjadi pengaruh mediasi. Uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian sobel ini menjadi kurang tepat.

3. Hasil dan Pembahasan

Model analisis yang digunakan pada penelitan ini yaitu analisis jalur (path analysis). Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0. Maka diperoleh Struktur Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Buruh Tani Bunga Kembang Seribu Di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Buruh Tani Bunga Kembang Seribu Di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R sebesar 0,684, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja yang diterangkan dalam persamaan ini sebesar 68,4%. Sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam analisis ini.

Hipotesis pertama “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar.” Berdasarkan rekapan hasil uji statistik analisis jalur menunjukkan hasil $P_{yx1} = 0,629$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Sumbangan pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,629 atau 62,9% sehingga besar sumbangan pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara total sebesar 0,732 atau 73,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg.

Hipotesis kedua “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar”. Berdasarkan rekapan hasil uji statistik analisis jalur menunjukkan hasil $P_{x1x2} = 0,577$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi (X_1) terhadap motivasi (X_2). Sumbangan pengaruh kompensasi (X_1) terhadap motivasi (X_2) sebesar 0,577 atau 57,7% dan hubungan faktor lain terhadap motivasi (X_2) sebesar 0,423 atau 42,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi (X_2) pada buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg.

Hipotesis ketiga “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar.” Berdasarkan rekapitan hasil uji statistik analisis jalur menunjukkan hasil $P_{yx2} = 0,285$ dengan p-value $0,002 < 0,05$, yang menyatakan bahwa menolak H_0 yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Besar sumbangan pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,285 atau 28,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg.

Hipotesis keempat “Motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg.” Berdasarkan rekapitan hasil uji statistik analisis jalur menunjukkan hasil $P_{x1x2} = 0,577$ dengan p-value $0,000 < 0,05$ serta $P_{yx2} = 0,285$ dengan p-value $0,002 < 0,05$, besar sumbangan pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (X_2) didapat dari pengalihan P_{x2x1} . P_{yx2} yang mendapatkan hasil sebesar 0,164 atau 16,4 %, sedangkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini dapat memberikan kesimpulan bahwa motivasi (X_2) mampu memediasi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan pengujian mediasi menggunakan uji Sobel diperoleh nilai t hitung sebesar 2,831. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari α 0,05 sebesar 1,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) melalui motivasi (X_2).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, maka menemukan hasil kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar. Hasil penelitian ini mendukung teori Bangun (2012) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan oleh organisasi dengan cara pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Jadi, semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, begitupun sebaliknya.

Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Nia Damayanti (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil, hipotesis, dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar. (4) Motivasi mampu memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja buruh tani bunga kembang seribu di Banjar Dinas Asah Desa Gobleg Kecamatan Banjar, namun kompensasi lebih berdampak secara langsung terhadap kepuasan kerja buruh tani daripada harus melalui motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan dua saran sebagai berikut (1) Bagi pihak perusahaan, diharapkan pihak perusahaan agar memperhatikan kompensasi karyawan, karena pemberian kompensasi akan berdampak pada tingkat kepuasan karyawan. Serta perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan nantinya penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi sebagai acuan dan gambaran penelitian, dapat menambahkan variabel lain untuk menguji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja selain variabel kompensasi dan

motivasi kerja. Serta, melakukan penelitian pada perusahaan yang lebih luas dengan jumlah responden yang lebih besar.

Daftar Rujukan

- Abdullah, H. & Makmur. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie". *Journal unigha*, Volume 2, Nomor 3.
- Akmal, A. & Tamini, I. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan". *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 04, Nomor 02 (hlm. 59-68).
- Anggraini, R. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru*. Skripsi (dipublikasikan) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syaif Kasim Riau.
- Ardana, I.K., Mujati, N.W & Utama, I.W.M. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bakri, M., Hanun, F. & Zulkarnaini. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh". *Serambi Konstruktivis*, Volume 3, Nomor 4.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Cahyanti, D., Lie, D. Efendi, dan Sherly. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Duta Media Indonesia Area Pematangsiantar". *Jurnal Manajemen*, Volume 4, Nomor 1, (hlm. 49-56).
- Damayanti, N., dan Julinar, A. 2019. "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pengelola pajak dan retribusi daerah (BPPRD) Bangka". *MODUS*, Volume 31, Nomor 2 (hlm. 207-226).
- Dwijayanti, N.M. & Dewi, A.A.S.K. 2015. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta mangutama badung". *Doctoral dissertation, Udayana University*.
- Erwinsyah., Muhammad Wadud., Mohd. Kurniawan DP. 2015. "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang". *Journal Ilmiah Ekonomi Masa Kini*, Volume 06, Nomor 01.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M.M. & Bashir, M. 2011. "A Study Of Relationship Between Satisfaction With Compensation And Work Motivation". *International Journal Of Business And Social Science*, Volume 2, Nomor 1.
- Haditya, R.A., Musadieq, M.A., & Nurtjahjono, G.E. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan)". *Doctoral dissertation, Brawijaya University*.
- Harahap, D.S. dan Khair, H. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1 (hlm. 69-88).
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: Bumi Aksara.
- Helmy, I. 2010. "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT BSI". *Skripsi* (dipublikasikan), Penerbit: Universitas Terbuka Jakarta.
- Jumantini, E. dan Akbar, I. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Penelitian pada PT. Galih Estetika Indonesia Kuningan)". *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen*, Volume 12, Nomor 2.

- Kadir, M. A., dan Amalia, L. 2017. "The Effect of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Employee Performance of Yhe Ministry of Man Power". *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print) 2319-801X, Volume 6, Issue 5 (hlm.73-80).
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2, Nomor 1, (hlm. 69-88).
- Preacher, K. J. & Leonardelli, G. J. 2001. *Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests*. <https://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Potale, R. & Uhing, Y. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado". *Jurnal EMBA*, Volume 3, Nomor 1 (hlm. 63-73).