



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 1763-1768

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar

Denis¹, Agung Widhi Kurniawan², Burhanuddin³, Romansyah Sahabuddin⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

¹denisr1212003@gmail.com, ²agungwk@unm.ac.id, ³dr.burhanuddin@unm.ac.id, ⁴romansyah@unm.ac.id

⁵Rezky.amalia.hamka@unm.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang sifatnya asosiatif. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel berjumlah sebanyak 80 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar. Kemudian secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Dalam lingkungan birokrasi sektor publik yang sarat tuntutan akuntabilitas, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bertumpu pada sistem manajerial yang formal, tetapi juga sangat bergantung pada kepuasan kerja individu di dalamnya. Di tengah upaya transformasi digital dan reformasi birokrasi di instansi pemerintah Indonesia, fenomena rendahnya kepuasan kerja masih menjadi isu krusial. Temuan awal di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pompengan Jeneberang Kota Makassar mengindikasikan adanya ketimpangan antara ekspektasi pegawai terhadap kompensasi dan motivasi kerja dengan realitas yang mereka alami. Ketimpangan ini tidak hanya menurunkan loyalitas, tetapi juga menurunkan semangat kolaborasi lintas unit yang dibutuhkan untuk mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya air di wilayah strategis.

Beberapa studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Pasaribu (2021) dan Rachmasari (2021), menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian Kumala (2023) menghadirkan temuan anomali bahwa kompensasi tidak selalu berkorelasi positif dengan kepuasan, tergantung pada persepsi keadilan dan konteks organisasional. Lebih lanjut, sebagian besar studi terdahulu dilakukan dalam konteks sektor swasta atau institusi pendidikan, sehingga validitas temuan tersebut dalam konteks organisasi publik yang bersifat hirarkis dan administratif seperti BBWS masih dipertanyakan. Di sisi lain, dinamika non-finansial seperti stagnasi promosi, keterbatasan pelatihan, dan hubungan interpersonal antardivisi belum secara komprehensif diangkat dalam studi empiris yang relevan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya gap penelitian, baik dari sisi konteks maupun pendekatan. Kebaruan dari studi ini terletak pada eksplorasi hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi teknis pemerintah yang memiliki beban kerja tinggi namun fleksibilitas struktural yang terbatas. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi empiris untuk memahami bagaimana kedua variabel independen kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam lingkungan sektor publik yang dinamis namun kaku secara administratif.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BBWS Pompengan Jeneberang Kota Makassar? (2) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai? dan (3) Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Lokasi penelitian ditetapkan pada Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pompengan Jeneberang Kota Makassar, dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada periode Januari hingga Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai BBWS yang berjumlah 80 orang, dan karena populasi relatif kecil serta dapat dijangkau secara penuh, teknik total sampling digunakan sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian ($n = 80$). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert empat poin, mencakup 12 item pernyataan untuk variabel kompensasi, 9 item untuk motivasi kerja, dan 9 item untuk kepuasan kerja. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu menggunakan korelasi Pearson dan Cronbach's Alpha dengan nilai $\alpha > 0,6$ sebagai batas kelayakan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Untuk menjamin keakuratan model, dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (dengan nilai Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (menggunakan metode Glejser). Signifikansi pengaruh masing-masing variabel diuji menggunakan uji t (untuk pengaruh parsial) dan uji F (untuk pengaruh simultan), dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji validitas

Uji validitas pada instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah suatu item dapat dinyatakan valid atau mampu mengukur aspek yang ingin diteliti oleh item tersebut. Proses uji validitas ini menggunakan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini:

Table 1 Hasil Uji Validitas

Kompensasi			
Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Validitas
1	0.756	0.2199	Valid
2	0.736	0.2199	Valid
3	0.947	0.2199	Valid
4	0.721	0.2199	Valid
5	0.758	0.2199	Valid
6	0.776	0.2199	Valid
7	0.571	0.2199	Valid
8	0.932	0.2199	Valid
9	0.695	0.2199	Valid
10	0.727	0.2199	Valid
11	0.646	0.2199	Valid
12	0.808	0.2199	Valid
Motivasi Kerja			
Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Validitas
1	0.645	0.2199	Valid
2	0.628	0.2199	Valid
3	0.608	0.2199	Valid
4	0.760	0.2199	Valid
5	0.666	0.2199	Valid
6	0.577	0.2199	Valid
7	0.657	0.2199	Valid
8	0.665	0.2199	Valid
9	0.665	0.2199	Valid
Kepuasan Kerja			
Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Validitas
1	0.533	0.2199	Valid
2	0.640	0.2199	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.679>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3	0.522	0.2199	Valid
4	0.490	0.2199	Valid
5	0.520	0.2199	Valid
6	0.557	0.2199	Valid
7	0.658	0.2199	Valid
8	0.596	0.2199	Valid
9	0.554	0.2199	Valid

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 1 Hasil uji validitas variable Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa seluruh item survei dalam penelitian tersebut valid.

3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel penelitian. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan apabila nilai *cronbach alpha* ≤ 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas.

Table 2 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.932	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.831	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.731	Reliabel

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 2 Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk variabel semuanya berada di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner dapat diandalkan. Oleh karena itu, setiap item akan menghasilkan data yang konsisten, dan jika pertanyaan yang sama diulangi, kemungkinan besar jawabannya akan serupa dengan pertanyaan sebelumnya.

3.3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Table 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandarized coefficients	Signifikansi
Konstanta	14.303	0.000
Kompensasi	0.219	0.001
Motivasi Kerja	0.264	0.003

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan table 3, Disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada BBWS Pompengan Jeneberang Kota Makassar. Nilai konstanta sebesar 14,303 menunjukkan bahwa dalam kondisi kompensasi dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan, kepuasan kerja tetap berada pada tingkat dasar tersebut. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,219 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,219%, dengan asumsi motivasi kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,264 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,264%, dengan asumsi kompensasi tetap. hal ini menegaskan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara optimal guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan organisasi sektor publik.

3.4. Uji Normalitas

Table 4 Hasil Uji Normalitas

No	Asymp. Sig	Keterangan
1	0.092	Normal

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan table 4 Penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.092. Oleh karena itu, data dapat dikatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi (0.092) > alpha 5% (0,05). Dengan kata lain,

sebaran data residu dari hubungan regresi antara variabel Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah normal.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Table 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai sig.	Keterangan
1	Kompensasi	0.266	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Motivasi	0.132	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 maka hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel independen yaitu Kompensasi dengan nilai signifikansi $0.266 > 0.05$ dan motivasi kerja dengan nilai signifikansi $0.132 > 0.05$, sehingga diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.6. Uji Multikolinearitas

Table 6 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi	0.988	1.012	Bebas Multikolinearitas
2	Motivasi kerja	0.988	1.012	Bebas Multikolinearitas

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan table 6 terlihat variabel Kompensasi dan variabel motivasi kerja masing masing memiliki nilai tolerance ($0.988 > 0.10$) dan VIF ($1.012 < 10.00$). Maka berdasarkan nilai tersebut memenuhi syarat untuk menyatakan bahwa variabel Kompensasi dan motivasi kerja terbebas dari gejala multikolinearitas.

3.7. Uji T

Table 7 Hasil uji t (Parsial)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	3.485	1.991	0.001	Berpengaruh
Motivasi Kerja	3.091	1.991	0.003	Berpengaruh

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil uji t pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar $3,485 > 1,991$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Sementara itu, variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung sebesar $3,091 > 1,991$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi turut mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.

3.8. Uji F

Table 8 Hasil uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
12.191	3.12	0.000	Berpengaruh

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan table 8, pada penelitian ini nilai signifikansi pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja secara simultan terhadap variabel Kepuasan kerja adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung ($12.191 > 3.12$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja

3.9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490	0.240	.221	2.149

a. predictors: (constant), Motivasi kerja, Kompensasi

Sumber Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan table 9, didapatkan bahwa nilai R square sebesar 0.240 atau sebesar 24%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengaruh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 24% dan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang ada dalam penelitian ini (kompensasi dan motivasi kerja).

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BBWS Pompengan Jeneberang, dengan nilai t hitung sebesar $3,485 > 1,991$ dan signifikansi 0,001. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kompensasi yang layak dan adil, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas pegawai. Persepsi terhadap keadilan internal dan eksternal juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Ariesta (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan struktur kompensasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan kepuasan pegawai.

4.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai t hitung $3,091 > 1,991$ dan signifikansi 0,003. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung merasa lebih puas karena mereka melihat pekerjaan sebagai sarana pencapaian diri. Faktor seperti kerja keras, konsistensi, dan orientasi masa depan membentuk perasaan positif terhadap pekerjaan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ariesta (2023), yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama penentu kepuasan kerja pegawai.

4.3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung sebesar $12,191 > F$ tabel 3,12 dan signifikansi 0,000. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Ariesta (2023), yang menemukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan kompensasi yang kompetitif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai yang berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kompensasi dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar. Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima dan semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Secara parsial, baik kompensasi maupun motivasi kerja masing-masing berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, dan secara simultan keduanya memberikan pengaruh yang kuat terhadap terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi pegawai.

Referensi

- Aminudin, A., & Hadian, D. E. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Serang. *4*(2), 92–103.
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. *Soetomo Administration Reform Review*, *1*(2), 359–375.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, *13*(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.679>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Febriani, K. P., Sasanti, E. E., & Suryantara, A. B. (2022). Analisis Perbedaan Kinerja Keuangan Antara Sebelum Dan Selama Pandemi Covid-19 (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 2(2), 332–346. <https://doi.org/10.29303/risma.v2i2.231>
5. Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
6. Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
7. Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
8. Ihwani, N., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 12–24.
9. Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi Pt.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
10. Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi*.
11. Kurniawan, A. W., Tahir, T., Hamka, R. A., & Nurhaedah, N. (2023). Analisis Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Pasca Berakhirnya Pemberlakuan Pembantasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 524–535. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.295>
12. Larasati, A. (2021). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru*. 9(1), 154–175. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/6576/>
13. Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
14. Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
15. mtinan Widhah Kumala, F. A. S. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Optik Reza Lamongan.pdf*.
16. Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
17. Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
18. Rahmat Riyadi Alam, Agung Widhi Kurniawan, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoadmodjo, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Z. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management Vol. 2 No. 2, 2024,432-445*, 2(2), 432–445.
19. Riduansyah, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Berdampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 653–665. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.91>
20. Rosidah, I., & Abidin, A. Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 126–135.
21. Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316–333. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i4.139>
22. Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
23. Sain, Y. (2024). Hubungan Tingkat Kepuasan Karyawan, Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in ...)*, 7, 66–75.
24. Buana, U. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
25. Sanuar, T. R., Budiyaniti, H., Kurniawan, A. W., & Makassar, U. N. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Claro Hotel Makassar*. 07, 123–136.
26. Saragih, T. M. D. syafe'i P. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Satpol Pp Kabupaten Simalungun*. 1(1), 36–45.
27. Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
28. Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(1), 1–7. <https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/>
29. Suharsimi, A. (2022). *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. 2(3), 211–213.
30. Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9), 3383. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
31. Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
32. Widajanto, M. B., & Adiyanto, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel Moderator Pada Koperasi Pegawai PELINDO III Surabaya. *Jurnal Ekonomika* 45, 10(1), 26–40.
33. Yuhastina, Y., Nurcahyono, O. H., & Kholtsun, A. U. (2021). Tindakan Sosial pada Pekerja Freelance: Studi Mahasiswa Institut Seni Indonesia Surakarta. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 12–19. <https://doi.org/10.30738/sosio.v7i2.9734>
34. Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.