

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI MODERASI KEPEMIMPINAN DAN GAJI
TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Jenny Nancy Kaligis¹, Rena Augia Putrie², Nersiwad³, Afni Yeni⁴, Musran Munizu⁵
Universitas Negeri Manado¹, Universitas Buana Perjuangan Karawang², Universitas Islam
Majapahit³, Universitas Maha Putra Muhammad Yamin⁴, Universitas Hasanuddin⁵
Email : jennykaligis@unima.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan subjek yang sering diangkat dan dipelajari dalam lingkungan akademis. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa baik suatu proses bekerja dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai moderasi. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 150 tanggapan responden. Dalam penelitian ini, partisipan yang paling umum adalah pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun motivasi kerja sebagai moderasi tidak mampu memoderasi kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Gaji, Motivasi Kerja*

1. PENDAHULUAN

Menghadapi globalisasi, fungsi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi, baik pemerintah maupun swasta, baik nasional maupun internasional. Sejalan dengan hal tersebut di atas, semakin ketatnya persaingan sebuah perusahaan menuntut pengelolaan perusahaan yang proaktif dan mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada penggunanya agar dapat bertahan dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia harus memotivasi perusahaan dan dalam hal ini karyawan wajib melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara profesional, pekerja keras, disiplin, jujur, setia, dan berdedikasi tinggi.

Kepuasan kerja merupakan subjek yang sering diangkat dan dipelajari dalam lingkungan akademis. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa baik suatu proses bekerja dalam suatu organisasi. Jika unsur-unsur yang berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja sudah tersedia, maka tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai. Kepuasan kerja merupakan suatu karakteristik yang dipengaruhi oleh berbagai unsur internal organisasi maupun pengaruh eksternal yang berasal dari pekerja itu sendiri (Yakup, 2017). Jenis pekerjaan, rekan kerja, fasilitas, perlakuan adil, stabilitas pekerjaan, kesempatan untuk menyampaikan pesan, kompensasi, dan kemungkinan pengembangan merupakan elemen yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakbahagiaan kerja (Lantara, 2019). Menurut Robbins & Judge (2011), sifat

pekerjaan, pengawasan, gaji saat ini, peluang kemajuan, dan tunjangan merupakan variabel yang menentukan kepuasan kerja.

Produktivitas karyawan dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi harapan karyawan merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Tugas yang dilaksanakan tidak akan berjalan lancar, akan menimbulkan permasalahan, dan kepuasan kerja karyawan dengan sendirinya akan berkurang jika pimpinan atau rekan kerja tidak saling mendukung atau peduli. Untuk membina hubungan positif di tempat kerja, para pemimpin dan anggota tim harus berkomunikasi dan menginspirasi satu sama lain. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan adanya koneksi kerja yang baik.

Motivasi kerja tidak lepas dari kepuasan kerja yang seringkali menjadi tujuan para karyawan. Gambaran yang tepat mengenai hubungan ini adalah tingginya motivasi kerja dapat mengakibatkan tingginya tingkat kepuasan kerja, dengan tingginya tingkat kepuasan kerja diakibatkan oleh terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian kekuatan pendorong yang memicu minat seseorang terhadap pekerjaannya dan membuat mereka ingin berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan mengerahkan seluruh upaya untuk memperoleh kepuasan yang diinginkan. Seseorang mungkin termotivasi untuk mencapai tujuannya baik oleh kekuatan internal maupun eksternal (Rozzaid et al., 2015).

Ada dua aspek yaitu internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap motivasi. Variabel eksternal meliputi: lingkungan kerja, pemimpin dan pimpinannya, kebutuhan pengembangan atau tugas organisasi, dukungan atau arahan dari atasan, dan remunerasi. variabel internal, seperti kepribadian seseorang, pendidikan, pengalaman di masa lalu, dan tujuan atau cita-cita di masa depan (Wicaksono & Hermani, 2016). Karyawan perlu dimotivasi secara efektif. agar para pekerja tidak terus menerus mengeluh pada hal-hal yang tidak penting, tidak membangkang terhadap semua kebijakan perusahaan, dan juga tidak saling tuding. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memberikan motivasi melalui peningkatan upaya dan semangat kerja karyawan.

Organisasi adalah kelompok sosial yang terdiri dari sejumlah individu yang secara aktif berkolaborasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berkelanjutan. Selain organisasi itu sendiri, harus ada kepemimpinan yang menjadi fokus perhatian sebagian orang. Tanpa seorang pemimpin dalam suatu organisasi, akan sulit mencapai tujuan perusahaan. Organisasi juga membutuhkan pemimpin yang dapat mewujudkan visi dan misinya untuk mencapai tujuan yang lebih besar di masa depan. Kepemimpinan adalah kualitas yang digunakan untuk mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam komunitas mana pun (Irwansyah, 2019; Susanti & Palupiningdyah, 2016).

Tindakan perilaku yang berupaya memenuhi persyaratan yang diinginkan adalah motivasi. Gaji merupakan salah satu ukuran yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka dikenal sebagai gaji mereka (Lamingrum, 2017). Gaji finansial langsung mencakup pembayaran yang dilakukan kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Gaji ini juga dapat berbentuk non-

finansial. Semua tunjangan finansial yang tidak termasuk dalam gaji langsung ditutupi oleh gaji tidak langsung, yang biasa disebut tunjangan. Kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau lingkungan fisik di mana ia bekerja merupakan imbalan non-finansial (Soeriawibawa et al., 2017).

Besarnya gaji merupakan cerminan prestise, pengakuan, dan tingkat kepuasan kebutuhan yang dialami oleh karyawan dan keluarganya. Ia akan mempunyai kedudukan yang lebih baik dan mampu memenuhi lebih banyak keinginannya jika kompensasinya lebih tinggi. Hasilnya, kepuasan kerja meningkat. Menghargai kesuksesan karyawan, menjamin kesetaraan antar karyawan, mempertahankan karyawan, menarik kandidat dengan kualitas lebih tinggi, dan memotivasi staf adalah tujuan dari kebijakan kompensasi perusahaan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, maka peneliti tertarik menarik penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai moderasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyangkut setiap individu karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian sumatif, suatu perasaan atau sikap seseorang atau seorang pegawai terhadap pekerjaan dan mempunyai hubungan langsung dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, dan lainlain. Kepuasan kerja adalah mengenai terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui aktivitas atau pekerjaan. Para ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap dan perasaan umum seorang pekerja terhadap pekerjaan. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa seseorang cenderung melakukan pitch jika ia dapat mencapai kepuasan kerja. Lebih lanjut, kepuasan merupakan pendorong utama semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang manajer bisnis adalah seorang pemimpin apabila mampu mempengaruhi bawahan, teman sejawat atau bahkan atasannya untuk mengarahkan usahanya pada pencapaian tujuan organisasi. Miftah Thoha dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (Thoha, 1983) berpendapat bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin, artinya mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok lain tanpa memandang bentuk alasannya.

Bogardus (1934) mengartikan kepemimpinan, dalam artian seorang pemimpin, adalah seseorang yang mempunyai kecakapan dan kelebihan khususnya keterampilan dan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan tertentu, demi tujuan. pencapaian satu atau lebih tujuan. Sebagian besar definisi kepemimpinan memiliki kata kunci yang sama dalam definisinya yaitu, “suatu proses pengaruh”. Istilah yang berbedabeda mengenai “siapa yang menggunakan pengaruh, tujuan

upaya mempengaruhi, cara penggunaan” mengarah pada gambaran pengaruh seorang pemimpin. Perbedaan itu mengukur arah, hubungan, pengaruh, kendali, dan kepemimpinan yang patut diteladani.

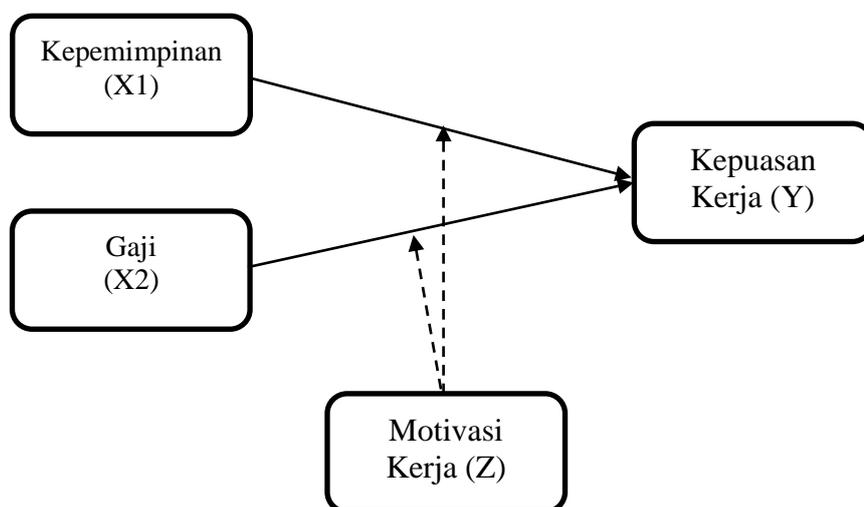
Gaji

Menurut Kadarisman (2012), gaji adalah imbalan berupa uang yang diperoleh karyawan sebagai akibat dari statusnya sebagai karyawan yang menunjang tujuan organisasi atau perusahaan. Meskipun gaji bukan satu-satunya insentif bagi karyawan untuk berhasil, dapat dikatakan bahwa gaji merupakan salah satu insentif utama. Akibatnya, tinggi rendahnya gaji yang ditawarkan akan berdampak pada produktivitas dan loyalitas keagenan para pekerja tersebut. Gaji merupakan pendapatan yang digunakan untuk menghidupi keluarga.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian kekuatan pendorong yang memicu minat seseorang terhadap pekerjaannya dan membuat mereka ingin berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan mengerahkan seluruh upaya untuk memperoleh kepuasan yang diinginkan. Seseorang mungkin termotivasi untuk mencapai tujuannya baik oleh kekuatan internal maupun eksternal.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2023

3. METODE PENELITIAN

Studi saat ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai moderasi. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 150 tanggapan responden. Dalam penelitian ini, partisipan yang paling umum adalah pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variable	Loading Factor	Description
Kepemimpinan (X1)	0.821	Valid
	0.849	Valid
	0.926	Valid
	0.838	Valid
	0.877	Valid
	0.900	Valid
Gaji (X2)	0.851	Valid
	0.857	Valid
	0.921	Valid
	0.785	Valid
	0.719	Valid
	0.823	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.789	Valid
	0.781	Valid
	0.276	Valid
	0.771	Valid
	0.879	Valid
	0.924	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.853	Valid
	0.783	Valid
	0.756	Valid
	0.707	Valid
	0.888	Valid
	0.825	Valid
	0.813	Valid
	0.883	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan $> 0,6$ (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.833	0.872	Reliable
Gaji	0.852	0.851	Reliable
Motivasi Kerja	0.872	0.844	Reliable
Kepuasan Kerja	0.823	0.820	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 R Square

	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.833	0.820

Sumber: Data peneliti tahun 2023

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.833 artinya 83,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variable kepemimpinan, gaji dan motivasi kerja sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika p-value < 0.05 . Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung

dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
X1 - Y	0.298	0.062	0.032	2.045	0.001	Diterima
X2 - Y	0.287	0.087	0.057	2.132	0.000	Diterima
Z - X1 - Y	0.198	0.670	0.456	.901	0.570	Ditolak
Z - X2 - Y	0.198	0.670	0.456	1.023	0.890	Ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa H1 kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $2.045 > 1.96$ dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. H2 gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $2.132 > 1.96$ dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. dan H3 motivasi kerja tidak mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $0.901 < 1.96$ serta nilai p-value $0.570 > 0.05$. H4 bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi gaji terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $1.023 < 1.96$ serta nilai p-value $0.890 > 0.05$.

PEMBAHASAN

H1: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang bahagia akan lebih puas dalam pekerjaannya jika manajemen dapat menawarkan bantuan atau dukungan kepada mereka. Berdasarkan temuan studi tersebut, para pemimpin belum mampu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawannya atau mendorong mereka untuk bekerja sebagai tim yang kuat dan harmonis, sehingga menyebabkan penurunan performa kerja dan promosi jabatan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Teori jalur-tujuan adalah salah satu filosofi kepemimpinan yang paling banyak dipelajari, menurut Robbins & Judge (2011). Premis teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu pengikutnya dengan memberi mereka pengetahuan, dorongan, dan sumber daya lain yang mereka butuhkan untuk berhasil. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Irwansyah, 2019; Susanti & Palupiningdyah, 2016) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena remunerasi yang ditawarkan oleh perusahaan telah memenuhi kebutuhan

karyawan sehingga menyebabkan gaji tidak lagi berdampak pada seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan studi ini menunjukkan bahwa gaji ditetapkan sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan kebutuhan keluarga mereka. Selain itu, pekerja diberikan jaminan keamanan oleh pemberi kerja, yang berarti tingkat kepuasan kerja tidak lagi berdampak pada gajinya. Selain itu, ada korelasi kuat antara gaji dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaji naik, pekerja akan merasa lebih bahagia dan berusaha melakukan pekerjaan terbaiknya, yang akan berdampak pada faktor lainnya. Hasil penelitian ini (Albert, 2013; Hasibuan & Darham, 2022; Sukanti et al., 2021; Supatmi et al., 2012; Thanan et al., 2021) yang menemukan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Motivasi Kerja Tidak Mampu Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Karyawan memahami bahwa kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik, itulah sebabnya hal ini terjadi. Jadi, motivasi kerja tidak mampu memoderasi kepemimpinan dalam penelitian ini. Menurut Luthans (2006), bawahan mungkin menoleransi perilaku pemimpin jika mereka menganggapnya sebagai sumber potensi kepuasan langsung atau sebagai sarana untuk mencapai perasaan puas.

H4: Motivasi Kerja Tidak Mampu Memoderasi Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi gaji terhadap kepuasan kerja. Karyawan memahami bahwa gaji yang layak dan memadai juga akan menghasilkan kepuasan kerja yang kuat, itulah sebabnya hal ini terjadi. Dengan demikian tidak perlu lagi dimoderasi oleh motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016), besaran gaji mewakili status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dialami karyawan dan keluarganya. Posisinya akan meningkat dan kebutuhannya akan lebih terpenuhi jika ia memperoleh gaji yang lebih besar. Dampaknya, kepuasan kerja semakin meningkat.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun motivasi kerja sebagai moderasi tidak mampu memoderasi kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan subjek yang sering diangkat dan dipelajari dalam lingkungan akademis. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa baik suatu proses bekerja dalam suatu organisasi. Jika unsur-unsur yang berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja sudah tersedia, maka tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai didalam suatu perusahaan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diatasi oleh penulis lain dalam penelitian selanjutnya. Pertama, responden dalam penelitian ini hanya kalangan karyawan kantoran. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen yaitu satu variabel dependen dan satu variabel moderasi, untuk itu disarankan perluasan penelitian ini untuk memasukkan lebih banyak variabel independen dan menambah variabel moderasi terbaru.

REFERENSI

- Albert, D. (2013). Gaji, Kepemimpinan, Dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 22–30.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. D. R., & Darham. (2022). Lingkungan Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 2(2), 105–114.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwansyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Motivasi Kerja Dan Penggajian Menurut Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bni Syariah Cabang Makassar. *Assets*, 9, 49–65.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lamingrum, A. K. (2017). Pagaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 53(9), 1689–1699.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Soeriawibawa, R. D. T., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Moti vasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *Jurnal Study and Management Research*, 14(2), 10. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i2.20>
- Sukanti, F., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention.

Management Analysis Journal 5, 5(1), 77–86.

- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 53–60. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/19854>
- Thoha, M. (2014). Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>