

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PONDOK PESANTREN AL-QUR'AN HARSALLAKUM BENGKULU

Jefri Arisandi¹, Idwal B², Aan Shar³

^{1,2,3}Prodi Ekonomi syariah, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email: jefriarisandi@mail.uinfabengkulu.ac.id¹, Idwal@mail.uinfabengkulu.ac.id²,

aan.shar@mail.uinfabengkulu.ac.id³

Abstract

This exploration intends to see if the factors of remuneration and inspiration impact worker work fulfillment. The object of this exploration is the Harsallakum Bengkulu Al-Qur'an Islamic Live-in School. In this examination, a quantitative methodology was utilized. The populace in this review was all representatives from the Harsallakum Bengkulu Al-Qur'an Islamic Life experience School, adding up to 60 individuals. The inspecting strategy utilizes the enumeration/complete testing technique, which is an examining procedure where all individuals from the populace are tested. So the quantity of tests utilized was 60 respondents. In this examination, numerous direct relapse examination is utilized as an information investigation technique. In view of the tests that have been done, it tends to be seen that the factors remuneration (X1) and inspiration (X2) to some extent impact representative work fulfillment. Then, all the while or together, the factors of pay and inspiration essentially affect worker work fulfillment at the Harsallakum Al-Qur'an Islamic live-in school, Bengkulu.

Keywords: *Compensation, Motivation, Employee Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

SDM memegang peranan penting dalam membangun suatu organisasi, SDM juga merupakan kunci utama dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, HR merupakan seseorang yang menyumbangkan kemampuan, informasi dan tenaga untuk mencapai tujuan bersama. Dengan cara ini, ada kebutuhan untuk sesuatu yang banyak disebut sebagai dewan aset manusia yang berencana untuk menghasilkan individu yang berguna. Dengan banyaknya pergantian peristiwa dan pengurusan SDM, tentunya seorang pekerja dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan baik di masa kini maupun yang akan datang (Eri Susan, 2019) Seiring berjalannya waktu, tuntutan organisasi dalam menjaga SDM yang berkualitas semakin mendesak. . sesuai kebutuhan yang diharapkan oleh asosiasi. Salah satu permasalahan aset manusia dalam asosiasi adalah pemenuhan kerja perwakilan (Erfin A, Qomariah, dan Gunawan W 2018).

Menurut Robbins dan Judge, pemenuhan pekerjaan adalah suatu kecenderungan baik terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan konsekuensi dari penilaian merek dagang. Menurut Handoko, pemenuhan kerja adalah mentalitas layak yang muncul karena pengalaman kerja yang representatif terkait dengan kompensasi, penghargaan, ketergantungan pekerja, keharmonisan kerja, dan penilaian kerja yang adil (Handoko 2011). Pemenuhan pekerjaan sendiri berguna untuk meningkatkan efisiensi sehingga para pekerja lebih dinamis dalam bekerja. Perwakilan seharusnya terpenuhi dengan asumsi mereka mendapatkan imbalan yang pantas atau lebih dari yang diharapkan, jika hasil pekerjaan yang dicapai lebih baik dari prinsip yang ditetapkan (Rivai 2011) petunjuk Pemenuhan pekerjaan adalah tingkat gaji, inisiatif, kolaborator yang kuat, dan kantor kerja yang bagus (Rivai 2011).

Salah satu elemen yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan adalah gaji. Remunerasi adalah semua gaji (Mujanah 2020). Gaji menurut Hasibuan adalah semua bayaran berupa

uang tunai, barang dagangan langsung atau tidak langsung yang diterima perwakilan sebagai bayaran atas jasa yang ditampung oleh pekerjaan yang telah diselesaikan (Hasibuan 2014)

Perwakilan akan merasa puas jika remunerasi yang mereka peroleh dapat mengatasi permasalahan mereka, sesuai dengan jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan tingkat keterampilan luar biasa dalam pekerjaan mereka (Herawati, Ranteallo, dan Syafira 2021). Selain itu, mereka perlu fokus pada penanda gaji. Penanda remunerasi adalah kompensasi (bayaran).), motivator, tunjangan dan jabatan besar (Hasibuan 2014).

Ada beberapa variabel lain yang harus dipertimbangkan selain remunerasi, khususnya faktor inspirasi. Menurut Henry Simamora, inspirasi adalah elemen asumsi individu terhadap usaha tertentu yang akan memberikan tingkat pelaksanaan yang pada dasarnya menghasilkan hadiah atau kepuasan ideal (Simamora 2012). Inspirasi merupakan dukungan yang sangat berarti. energi yang menggerakkan jiwa dan raga untuk menindaklanjuti sesuatu, sehingga seseorang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marnis dan Priyono 2008).

Petunjuk inspirasinya adalah gaji, pengawasan, koneksi kerja, hibah, kewajiban yang bermanfaat (Sedarmayanti 2015).

Sekolah Pengalaman Hidup Islam Harsallakum merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai mimpi dan misi serta tujuan yang hakiki, khususnya untuk membentuk peserta didik yang tabah, bersemangat dan berakhlak mulia, berwawasan luas dan berhasil dalam bidang dakwah, berekspresi. dan olahraga. Untuk mencapai visi, misi dan target tersebut, lembaga pendidikan tentunya harus fokus pada pelatihan yang adil dan jujur. pemenuhan kerja pekerja, pemenuhan kerja representatif di sekolah pengalaman hidup Islam Harsallakum sangat baik, hal ini terlihat dari selesainya tanggung jawab yang diberikan.

Namun, remunerasi di sekolah pengalaman hidup Islam Harsallakum secara umum masih rendah karena rata-rata kompensasi yang diberikan tidak memenuhi gaji terendah yang diizinkan oleh peraturan perundang-undangan di Bengkulu. Imbalan hanya diberikan kepada wakil yang telah mendaftar pada Dinas Agama dan hal inspirasi, para perwakilan percaya bahwa bekerja hanyalah praktik sehari-hari, sehingga menjalankan bisnis apa adanya dapat membuat para perwakilan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja. Banyak perwakilan yang merasa kurangnya apresiasi dan perhatian dari inisiatif tersebut sehingga membuat banyak pekerja tidak menghadiri pertemuan yang diadakan pemerintah. Melihat landasan di atas maka pemenuhan kerja sangat penting dalam pekerjaan representatif, oleh karena itu para ilmuwan tertarik untuk mengangkat judul “Dampak Gaji dan Inspirasi Terhadap Pemenuhan Kerja Pekerja di Sekolah Pengalaman Hidup Islam Harsallakum Bengkulu”.

2. METODE PENELITIAN

Pengujian ini merupakan metodologi subjektif, objek eksplorasi ini adalah Live-in School Islam Al-Qur'an Harsallakum Bengkulu. Responden dari penelitian ini adalah seluruh umat Islam, baik yang memiliki hak istimewa maupun pegawai pemerintah. Populasi eksplorasi adalah seluruh pekerja di Sekolah Pengalaman Kehidupan Islam Al-Qur'an Harsallakum Bengkulu yang berjumlah 60 orang. Strategi pengujiannya menggunakan strategi pengujian yang lengkap, lebih spesifiknya metode pengujiannya memanfaatkan seluruh anggota masyarakat. Hal ini dilakukan mengingat jumlah penduduk pada umumnya sedikit. Satu istilah lagi untuk contoh habis-habisan adalah pendaftaran (Sugiyono 2019). Pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah kekambuhan langsung yang berbeda. Informasi penting dan opsional menjadi sumber penelitian. Menyesuaikan survei secara langsung dan menanganinya dengan SPSS versi 25 adalah informasi penting.

Memperkirakan jawaban jajak pendapat menggunakan skala Likert, sedangkan informasi opsional berasal dari buku, tulisan, data di web, hipotesis yang terdapat dalam buku harian. juga, referensi berbeda jelas terkait dengan eksplorasi ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Kualitas Data Uji Validitas .

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r table	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,485	0,254	Valid
	X1.2	0,520	0,254	Valid
	X1.3	0,717	0,254	Valid
	X1.4	0,719	0,254	Valid
	X1.5	0,699	0,254	Valid
Motivasi	X2.1	0,415	0,254	Valid
	X2.2	0,648	0,254	Valid
	X2.3	0,792	0,254	Valid
	X2.4	0,775	0,254	Valid
	X2.5	0,574	0,254	Valid
	X2.6	0,401	0,254	Valid
	X2.7	0,679	0,254	Valid
	X2.8	0,643	0,254	Valid
	X2.9	0,641	0,254	Valid
Kepuasan kerja	Y1.1	0,570	0,254	Valid
	Y1.2	0,715	0,254	Valid
	Y1.3	0,711	0,254	Valid
	Y1.4	0,720	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Uji validitas di lakukan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation* dengan signifikan 0,05 dalam valid atau tidak item yang di gunakan maka harus membandingkan taraf signifikanasinya. Hasil validitas bawah di peroleh r-hitung > r-tabel (0,254) artinya instrument kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja *valid*.

Uji Reabilitas

Dimana Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's alpha > (0,60) adapun hasil output perhitungan uji reabilitas dapat di lihat di bawah:

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,624	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,782	Reliabel
Kepuasan kerja (Y1)	0,658	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Dampak dari uji kualitas tetap di atas dapat dilihat dari data Cronbach's alpha yang berfluktuasi $> 0,60$, hal ini dapat diandalkan untuk menyiratkan bahwa remunerasi dan inspirasi.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji kenormalan di atas menunjukkan bahwa apropiasinya biasa saja. Dengan hasil dari satu contoh tes Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp diperoleh. tanda tangan. (2-diikuti) $0,200 > 0,05$ berarti informasi yang digunakan dalam penelitian ini biasanya tersebar.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78607692
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.058
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (diikuti 2) adalah 0,650. Jadi terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (diikuti 2) $> 0,05$, khususnya $0,650 > 0,05$. Mengingat hasil tabel di atas, dapat diasumsikan bahwa informasi lainnya dalam penelitian ini biasanya beredar.

Uji Multikolinearitas

Alasan dipilihnya uji multikolinearitas adalah untuk melihat nilai ketahanan. Dengan asumsi nilai resistensi $> 0,1$ berarti tidak terjadi multikolinearitas pada informasi yang diestimasi atau dicoba, jika nilai ketahanan $< 0,1$ berarti terjadi multikolinearitas pada informasi yang diuji. Cara selanjutnya adalah dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas pada informasi yang dicoba. Dengan asumsi nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas pada informasi yang diuji (Ghozali, 2016).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,695	1,440
0,695	1,440

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Mengingat uji multikolinearitas di atas, $VIF < 10,00$ berarti pada eksplorasi tidak terjadi multikolinearitas antar faktor otonom. ketahanan $> 0,10$, dan itu berarti dalam tinjauan ini tidak terjadi multikolinearitas antar faktor bebas.

Uji Regresi Linier Berganda

Table 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Model				T	Sig.
(Constant)	2.719	1.959		1.388	.171
Kompensasi	.322	.096	.408	3.365	.001
Motivasi	.176	.066	.324	2.676	.010

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Pada pengujian ini diperoleh kondisi $Y = 2,719 + 0,322 + 0,176$. Hal ini berarti bahwa koefisien relaps untuk faktor gaji dan inspirasi adalah positif. Dengan variabel nilai gaji (X_1) sebesar 0,322 dan inspirasi (X_2) sebesar 0,176 berarti semakin tinggi derajat gaji dan inspirasi maka akan meningkatkan representasi pemenuhan kerja.

c. Hasil Uji Hipotesis

Uji F Simultan

Uji t merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap faktor bebas terhadap variabel dependen. Prasyarat pengujian ini harus dilihat dari makna akibat penanganan informasi kekambuhan. Untuk melihat pengaruh setiap faktor bebas terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui nilai kepentingan $t < 0,05$, sehingga spekulasi tersebut dapat diakui. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diakui dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 6
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	135.186	2	67.593	20.470	.000 ^b
Residual	188.214	57	3.302		
Total	323.400	59			

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai kemungkinan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diakui dan H_0 ditolak. Sehingga dapat beralasan bahwa baik secara bersama-sama maupun bersama-sama, remunerasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar (sig) terhadap kepuasan kerja pekerja yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 7

Hasil Uji T Parsial

Hasil Uji Parsial (T) Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.719	1.959		1.388	.171
Kompensasi	.322	.096	.408	3.365	.001
Motivasi	.176	.066	.324	2.676	.010

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Melihat tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai kemungkinan variabel sikap kerja keras Islami sangat besar yaitu $0.001 < 0.05$. Artinya variabel remunerasi berpengaruh terhadap pemenuhan kerja representatif. Variabel inspirasi mempunyai kemungkinan (Sig) sebesar $0,010 < 0,05$. Artinya pemenuhan pekerjaan yang representatif dipengaruhi oleh faktor pemenuhan pekerjaan pekerja

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.398	1.817
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				

Sumber: Data Primer diolah tahun 2024

Melihat tabel 8 di atas cenderung terlihat bahwa R Square bernilai 0,418 atau setara dengan (41,8%). Hal ini berarti faktor gaji dan inspirasi terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja sebesar 41,8% sedangkan selebihnya belum seluruhnya diselesaikan oleh pihak lain yang dikecualikan dalam eksplorasi ini.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pondok pesantren Harsallakum Bengkulu.

- Remunerasi berpengaruh nyata terhadap pemenuhan kerja perwakilan di Pondok Pesantren Harsallakum Bengkulu dengan koefisien relaps senilai 0,322 yang menghasilkan selisih positif derajat gaji yang diberikan maka dapat meningkatkan pemenuhan kerja pekerja di sekolah pengalaman hidup Islam Harsallakum Bengkulu. Hasil ini menunjukkan bahwa remunerasi benar-benar berdampak pada pemenuhan kerja pekerja di sekolah all-inclusive Islam Harsallakum Bengkulu.
- Pengaruh inspirasi terhadap pemenuhan kerja perwakilan sekolah Islam all inclusive Harsallakum Bengkulu Inspirasi berpengaruh terhadap pemenuhan kerja perwakilan di Madrasah Aliyah Harsallakum Bengkulu dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,176 yang menghasilkan selisih positif (sig) sebesar $0,010 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi derajat inspirasi yang diberikan maka semakin menonjol pula kinerjanya. pemenuhan kerja perwakilan di sekolah pengalaman hidup Islam Harsallakum Bengkulu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa inspirasi tersebut benar-benar berdampak pada pemenuhan kerja pekerja di sekolah all-inclusive Islam Harsallakum Bengkulu.

- c. Dampak Remunerasi dan Inspirasi Terhadap Pemenuhan Jabatan Perwakilan Sekolah Pengalaman Hidup Islami Harsallakum Bengkulu Remunerasi dan inspirasi secara bersama-sama atau secara bersama-sama berpengaruh secara mendasar terhadap kepuasan kerja perwakilan di Pesantren All Inclusive Harsallakum Bengkulu dengan nilai produktivitas (sig) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Gaji dan inspirasi secara bersamaan atau bersama-sama secara mendasar berpengaruh terhadap pemenuhan kerja perwakilan di Madrasah Ibtidaiyah All-inclusive Harsallakum Bengkulu dengan benefit valued (sig) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya semakin tinggi remunerasi dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja perwakilan di sekolah inklusif Islam Harsallakum. Bengkulu.

Pada uji koefisien jaminan diperoleh R Square senilai 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa faktor otonom sebagai gaji dan inspirasi berdampak terhadap pemenuhan pekerjaan perwakilan pondok pesantren Harsallakum Bnegkulu sebesar 0,418 atau 41,8% dan kelebihanannya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dimasukkan dalam pemeriksaan ini. Maka sangat beralasan jika spekulasi eksplorasi ketiga yang menyatakan bahwa balas jasa dan inspirasi sekaligus berdampak pada kinerja perwakilan di Madrasah Aliyah Harsallakum Bengkulu diakui.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

- a. Remunerasi berpengaruh secara bermakna terhadap pemenuhan kerja perwakilan di Madrasah Ibtidaiyah Harsallakum Bengkulu dengan koefisien relaps senilai 0,322 yang menghasilkan selisih positif derajat gaji yang diberikan maka dapat meningkatkan pemenuhan pekerjaan yang representatif di sekolah live-in Islam Harsallakum. Bengkulu, hasil ini menunjukkan bahwa inspirasi ini sangat berdampak pada pemenuhan kerja pekerja di sekolah pengalaman hidup Islam Harsallakum Bengkulu.
- b. Inspirasi berpengaruh terhadap pemenuhan kerja perwakilan di Madrasah Aliyah Harsallakum Bengkulu dengan nilai koefisien relaps sebesar 0,176 yang menghasilkan selisih positif (sig) sebesar $0,010 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi derajat imbalan yang diberikan inspirasi, maka semakin menonjol pemenuhan kerja pekerja pada sekolah pengalaman hidup islami. Harsallakum Bengkulu, hasil ini menunjukkan bahwa inspirasi ini sangat berdampak pada pemenuhan kerja representatif di sekolah pengalaman hidup Islam Harsallakum Bengkulu.
- c. Gaji dan inspirasi secara bersamaan atau bersama-sama berpengaruh secara mendasar terhadap pemenuhan kerja perwakilan di Madrasah Ibtidaiyah All Inclusive Harsallakum Bengkulu dengan benefit valued (sig) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat gaji dan inspirasi yang diberikan, maka semakin besar pula pemenuhan pekerjaan yang dapat diperluas. perwakilan di sekolah pengalaman hidup Islam Harsallakum Bengkulu.

4.2. Saran

Mengingat hasil yang diperoleh dari eksplorasi ini, maka gagasan yang dapat diberikan dalam pengujian ini antara lain:

- a. Perusahaan instruktif seharusnya lebih fokus dalam memberikan remunerasi kepada pekerja, dan lebih fokus pada kewajiban gaji dengan harapan bahwa perwakilan akan mendapatkan pemenuhan posisi, sehingga perwakilan akan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan dari yayasan instruktif, misalnya Misalnya saja pemberian kompensasi yang layak. tanggung jawab yang diberikan, pemberian penghargaan atau motivasi kerja kepada wakil yang berhasil, pemberian jabatan yang menyenangkan dan jaringan yang lebih memuaskan
- b. Organisasi pendidikan hendaknya meningkatkan inspirasi kerja yang representatif melalui inisiatif memfokuskan inspirasi kerja yang adil dan jujur yang diberikan kepada

pekerja dengan tujuan agar inspirasi yang tinggi dapat meningkatkan outcome dari lembaga pendidikan, misalnya dengan memberikan pelatihan jabatan mulai dari administrasi, pemberian tanda kehormatan. kepada perwakilan, memberikan kemajuan posisi sesuai kapasitas perwakilan dan hubungan baik antar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, R. & Ingkadijaya, R. (2003) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6.1 14–24.
- Erfin, R. & Qomariah, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 8.1 13–31
- Hani, H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE) 193
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara)
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: STIE YKPN) h. 265 .
- Mujanah, S. (2020). *Manajemen Kompensasi*, Edisi 3 (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara) Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek* (Jakarta: Raja Grafindo).
- Robbins, S. & Judge, T. (2008). *Prilaku Organisasi*, Edisi 12 (Jakarta: selemba Empat)
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*. (Bandung: Refika Aditama).
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN) 133.
- Susan, E (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9.2 952–62 (952).
- Vidiastuti, R. & Praptiestrini. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 4.5, 1392–1411.