

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ROSALIA INDAH TARNSPORT KARANGANYAR**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

**NOFAN TEGUH PRATAMA
B 100 156 009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH
TRANSPORT KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

NOFAN TEGUH PRATAMA

B 100 156 009

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Ma'ruf, M.M.

NIDN. 0618065901

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH
TRANSPORT KARANGANYAR**

OLEH

NOFAN TEGUH PRATAMA
B 100 156 009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 05 Agustus 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

3. Drs. Ma'ruf, M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

Dekan



Dr. Syamsudin, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 Agustus 2019

Penulis,



NOFAN TEGUH PRATAMA

B 100 156 009

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH TARNSPORT KARANGANYAR

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 830 orang karyawan PT. Rosalia Indah Transport. Sampel dalam penelitian ini mengambil sebanyak 100 orang responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Convenience Sampling*, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20 *For Windows*. Hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport. Hasil pengujian menggunakan Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar. The type of research used is quantitative research. The population in this study were 830 employees of PT. Rosalia Indah Transport. The sample in this study took 100 respondents by sampling using the Convenience Sampling method, data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis techniques used were validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and multiple linear regression analysis. Data processing in this study uses SPSS 20 for Windows. The results of testing using the t test showed that compensation, motivation, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at PT. Rosalia Indah Transport. The results of testing using the F Test show that compensation, motivation, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Rosalia Indah Transport.

Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang melakukan kegiatan produksi dan distribusi. Dimana di dalam perusahaan tersebut terdapat individu yang mempunyai tujuan bersama dalam menjalankan perusahaan dan saling bekerja sama dalam mencapai hasil dari tujuan yang telah direncanakan. Pada era sekarang peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan dan mengarahkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tanpa peran sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan mampu bertahan dalam menjalankan aktivitas dan kegiatan perusahaan dengan baik. Suatu perusahaan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia diharapkan akan menghasilkan dan menciptakan para karyawan yang mempunyai kualitas yang baik yang akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang tinggi.

Perusahaan perlu terus menjaga agar setiap karyawan selalu dalam keadaan baik dalam menjalankan pekerjaan, pemberian kompensasi kepada karyawan adalah salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau apresiasi dari perusahaan atas kinerja seorang karyawan yang dianggap mempunyai kinerja yang baik, kompensasi yang diberikan dapat berupa upah atau gaji, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan (Nurchayani & Adnyani, 2016). Keuntungan dari pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan adalah dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kinerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap perusahaan.

Faktor motivasi dapat digunakan perusahaan untuk mendorong dan merangsang para karyawan untuk melakukan tugas dan kegiatan dengan baik. Motivasi bukan hanya menjelaskan tentang perilaku seseorang tetapi juga proses dan tindakan dalam hubungannya dengan interaksi antar individu (Maharjan, 2012). Setiap perusahaan tentu ingin mencapai keberhasilan dalam meningkatkan motivasi karyawannya, motivasi berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan keinginan, kebutuhan, dan tujuan yang ingin dicapai sehingga akan timbul perasaan puas dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja berkonsetrasi pada sudut pandang praktis dan altruistik yang dianggap penting dalam setiap organisasi (Abouraia & Othman, 2017). Kepuasan kerja mempunyai hubungan erat dengan perilaku yang tampak sebagai suatu prestasi kerja yang dilakukan dalam perusahaan sesuai dengan perannya. Sebelum mempunyai komitmen terhadap organisasi aspek pertama dari seorang karyawan yang dicapai adalah kepuasan kerja (Taurisa, 2012).

PT. Rosalia Indah Transport adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi angkutan penumpang, barang, travel, dan pariwisata. Semakin banyak dan meningkatnya persaingan antar perusahaan otobus yang ada sekarang, menuntut PT. Rosalia Indah Transport untuk mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni dalam menghadapi persaingan. Seorang karyawan yang mampu menghasilkan prestasi kerja dengan kontribusinya didalam perusahaan sangat diharapkan oleh perusahaan. Pengaruh kinerja karyawan sangat menentukan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pencapaian hasil yang didapat bukan fokus utama dari kinerja karyawan tetapi juga standar penting untuk mencapai hasil tersebut (Liu, 2018).

Dengan adanya hal tersebut peneliti ingin melakukan pembuktian apakah benar atau tidak suatu organisasi akan mampu berjalan dengan baik dan berhasil dengan adanya kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja akan berpengaruh pada perusahaan dengan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar”**.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat kausal atau sebab akibat. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport yang berjumlah 830 karyawan. Sampel dalam penelitian ini mengambil sebanyak 100 orang responden karyawan PT. Rosalia Indah Transport, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling*, yaitu kumpulan informasi dari anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan analisis regresi (regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)	Item 1	0,529	0,195	Valid
	Item 2	0,635	0,195	Valid
	Item 3	0,678	0,195	Valid
	Item 4	0,697	0,195	Valid
	Item 5	0,593	0,195	Valid
Motivasi (X_2)	Item 1	0,508	0,195	Valid
	Item 2	0,786	0,195	Valid
	Item 3	0,648	0,195	Valid
	Item 4	0,668	0,195	Valid

	Item 5	0,552	0,195	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	Item 1	0,567	0,195	Valid
	Item 2	0,620	0,195	Valid
	Item 3	0,681	0,195	Valid
	Item 4	0,628	0,195	Valid
	Item 5	0,637	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,657	0,195	Valid
	Item 2	0,596	0,195	Valid
	Item 3	0,679	0,195	Valid
	Item 4	0,707	0,195	Valid
	Item 5	0,555	0,195	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ 0,195. Artinya bahwa seluruh item pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur semua variabel yang diteliti.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,613	0,600	Reliabel
Motivasi	0,627	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,611	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,630	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	100	distribusi Normal
Kolmogorov-Smirnov Z	0,746	
Asymp Sig (2-tailed)	0,634	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan nilai *asymp sig(2-tailed)* 0,634 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,869	1,151	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,902	1,108	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,928	1,077	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,429	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,972	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,878	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi

3.3.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,322	2,756		1,205	0,231
Kompensasi	0,383	0,093	0,370	4,125	0,000
Motivasi	0,198	0,093	0,186	2,118	0,037
Kepuasan Kerja	0,269	0,097	0,241	2,781	0,007

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut

$$Y = 3,322 + 0,383 X_1 + 0,198 X_2 + 0,269 X_3 + e \quad (1)$$

3.3.2 Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	4,125	1,985	0,000	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	2,118	1,985	0,037	Berpengaruh Signifikan
Kepuasan kerja	2,781	1,985	0,007	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil analisis untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} 4,125 > t_{tabel} 1,985 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis untuk variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} 2,118 > t_{tabel} 1,985 dan nilai signifikansi 0,037 ($p < 0,05$). Artinya bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,781 > t_{tabel} 1,985 dan nilai signifikansi 0,007 ($p < 0,05$). Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
15,772	2,70	0,000	pengaruh Simultan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis uji F pada tabel di atas menunjukkan model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Dibuktikan oleh nilai F_{hitung} 15,772 > F_{tabel} 2,70 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,575	0,330	0,309	1,725

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,309. Maka hasil pengujian ini menyatakan bahwa 30,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 30,9\% = 69,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

3.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 4,125 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan berupa gaji, komisi dan bonus, asuransi hidup, tunjangan sosial, dan insentif, maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 2,118 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai signifikansi 0,037 ($p < 0,05$). Pentingnya motivasi sebagai sesuatu yang mampu membuat perilaku seseorang menjadi lebih giat bekerja dalam mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan yang termotivasi akan mampu bekerja secara maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang

ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 2,781 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai signifikansi $0,007 (p < 0,05)$. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perilaku dan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Jika seseorang telah mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan harapan, perilaku tersebut dapat terlihat dari semangat seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya

Hubungan antara variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} 15,772 > F_{tabel} 2,70$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 (p < 0,05)$. Semakin baik hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan

Variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 30,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 69,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport

Karanganyar, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport. Sehingga hipotesis ketiga

yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Hubungan antara variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport.

Berdasarkan koefisiensi determinasi kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja menunjukkan kinerja karyawan tetap tinggi, hal ini disebabkan karena ada pengaruh dari faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja, adanya variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pasti ada misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan variabel lainnya.

Penelitian ini menghasilkan data berdasarkan hasil kuesioner yang berasal dari pendapat responden, persepsi responden tentang item pertanyaan yang ada pada kuesioner mungkin saja belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

4.3 Saran

Pihak PT. Rosalia Indah Transport sebaiknya memperhatikan tentang kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karena ketiga variabel tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan mampu membuat motivasi dan kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan.

Untuk peneliti-peneliti selanjutnya dengan penelitian yang serupa dan untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan untuk menambah variabel lain yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan supaya menghasilkan penelitian yang lebih baik dan penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Abouraia, M. K., & Othman, S. M. (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. *Journal of Industrial and Business Management*, 7(4), 404–423.

Liu, R. (2018). The Impact of Job Embeddedness on Employee's Performance: The Regulation Study of Relational Embeddedness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 8–23.

Maharjan, S. (2012). Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers. *Administrative and Management Review*, 24(2), 45–55.

Nurchayani, N. M., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.

Taurisa, C. M. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.