

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI INDRAMAYU

Ernawati<sup>1</sup>, Dean Seshar Rahmadina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Wiralodra, Jawa Barat, Indonesia, ernawati22@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Wiralodra, Jawa Barat, Indonesia, seshardean@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Indramayu, dengan sampel 79 orang dengan Metode Deskriptif dan Asosiatif. Adapun indikator dalam variabel Kepuasan Kerja adalah Pay (Gaji), The Work It self (Pekerjaan itu sendiri), Co-workers (Rekan Kerja) dan Promotion Opportunities (Kesempatan promosi). Indikator variabel Motivasi : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Social, dan Kebutuhan Penghargaan Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. kemudian indikator variable Kompensasi: Gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan sumbang relatif antara variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun bersama. Perhitungan menggunakan alat bantu software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,150. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi dan Kepuasan Kerja PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,244. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu terdapat persamaan regresi dengan nilai sebesar  $Y = 37,343 + 0,302 X_1 + 0,372 X_2$  jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

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

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia, antara lain karyawan merupakan unsur investasi efektif yang dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar, kebijakan program dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan, lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin dan yang terakhir program dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negative terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin karyawan merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan karyawan di lapangan sering terjadi pertama gaji dan bonus yang tidak sesuai dengan target yang ada, kedua jam kerja yang tidak mengnal situasi dan kondisi seperti pada umumnya perusahaan, yang ketiga jumlah kerjaan yang overload dengan waktu yang ada dan yang keempat seringnya terjadi keluar masuk karyawan dalam bekerja, keempat masalah diatas akhirnya berdampak pada hasil kerja yang dicapai yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah tentang Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Subjek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Subjek yang diteliti adalah karyawan PT Permodalan Nasional Madani Indramayu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa Angket atau Kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti, instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat yaitu dengan menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Asosiatif. Dalam penelitian, 10 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Indramayu digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrument. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jumlah populasi karyawan dijadikan sampel setelah dikurangi 10 karyawan untuk uji validitas dan reliabilitas instrument. Selanjutnya pada penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta analisis asosiatif dan Uji hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

#### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

**Tabel 3.1**  
**Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	79	34,20	3,052
Motivasi	79	31,48	3,004
Kompensasi	79	33,96	2,941
Valid N (listwise)	79		

Berdasarkan Tabel 3.1 diketahui bahwa nilai rata-rata Kepuasan kerja sebesar 34,20%, nilai rata-rata Motivasi sebesar 31,48%, dan nilai rata-rata Kompensasi sebesar 33,96%. Sementara itu, Standar Deviasi pada variabel Kepuasan kerja sebesar 3,052 variabel Motivasi sebesar 3,004 dan variabel Kompensasi sebesar 2,941.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar data-data penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini penting untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian tersebut normal atau tidak.

**Tabel 3.2**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000c
	Std. Deviation	2,85063776
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,058
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,163 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil output di atas pada kolom Kolmogorov-Smirnov Test dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) sebesar 0,163. Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal. Sebaliknya bila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal (Priyatno duwi, 2013:38). Karena signifikansi lebih dari 0,05, ( $0,163 > 0,05$ ) maka data dari variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dikatakan data telah terdistribusi dengan Normal (*Test distribution is Normal*).

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikoliner dengan menggunakan program SPSS 26 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

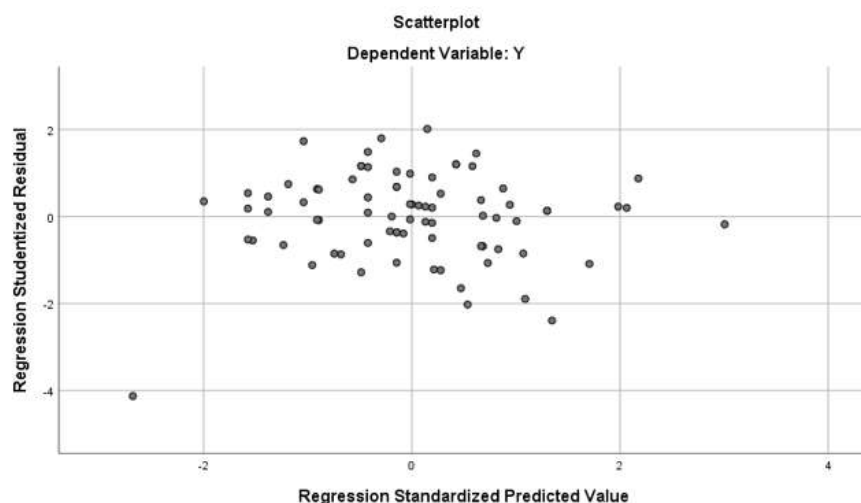
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,343	4,303		8,679	,000		
X1	,302	,120	,297	2,518	,014	,826	1,211
X2	-,372	,122	-,359	-3,042	,003	,826	1,211

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.3, diketahui bahwa nilai VIF variabel Motivasi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) adalah  $1,211 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,826 = 82,6\%$  di atas  $10\%$  , maka tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26

**Gambar 3.1**

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, sebagaimana gambar 3.1, bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. berdasarkan gambar 4.4, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kepuasan Kerja berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Motivasi dan Kompensasi.

### Analisis Asosiatif

### Regresi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

**Table 3.4**  
**Output SPSS Perhitungan Nilai Konstanta & Koefisien Regresi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29,492	3,622		,000
	X1	,150	,115	,147	,195

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui persamaan regresi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu  $Y = 29,492 + 0,150 X1$ , Nilai konstanta adalah 29,492. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi (Nilai  $X1 = 0$ ) maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu Indramayu sebesar 29,492.

Nilai koefisien regresi Motivasi adalah 0,150 artinya jika variabel Motivasi  $X1$  meningkat sebesar (satu-satuan) dengan asumsi konstanta = 29,492, maka Motivasi Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu meningkat sebesar 0,150. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang disediakan berpengaruh positif bagi Kepuasan Kerja.

## Regresi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 3.5**  
**Output SPSS Perhitungan Nilai Konstanta & Koefisien Regresi**  
**Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,475	3,919		10,840	,000
	X2	,244	,115	,235	2,119	,037

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

Berdasarkan tabel 3.5, dapat diketahui persamaan regresi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yaitu  $Y = 42,475 + 0,244 X_2$ , nilai constanta adalah 42,475. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kompensasi (Nilai  $X_2 = 0$ ) maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu sebesar 42,475.

Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah 0,244 artinya jika variabel Kompensasi  $X_2$  meningkat sebesar (satuan-satuan) dengan asumsi konstanta = 42,475 maka Kompensasi di Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu meningkat sebesar 0,244. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif bagi Kepuasan Kerja.

## Regresi Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 3.6**  
**Output SPSS Perhitungan Nilai Konstanta & Koefisien Regresi Motivasi dan**  
**Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,343	4,303		8,679	,000
	X1	,302	,120	,297	2,518	,014
	X2	,372	,122	,359	3,042	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 26, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 37,343 + 0,302 X_1 + 0,372 X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa : Nilai konstanta adalah 37,343 artinya jika terjadi perubahan variabel Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu sebesar 37,343.

Nilai koefisien regresi Motivasi adalah 0,302. Artinya, jika variabel Kompensasi  $X_2$  tetap dan konstanta = 37,343, maka Motivasi pada Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani

Indramayu meningkat sebesar 0,302. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh bagi Kepuasan Kerja.

### Analisis Koefisien Determinasi

### Koefisien Determinasi Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3.7

Koefisien Determinasi Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,358 <sup>a</sup>	,128	,105	2,888

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,128 atau 12,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 12,8% sedangkan sisanya 87,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

“Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis tersebut sebaiknya diterima atau ditolak” (Sugiyono, 2017, p.184). Dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### Uji T Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3.8

Uji t Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,492	3,622		8,142	,000
	X1	,150	,115	,147	1,306	,195

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 8,142. Sedangkan pada tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $79-2-1= 76$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,992 (lihat pada lampiran). Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar (8,142 > 1,992), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji T Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 10,840. Sedangkan pada tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $79-2-1= 76$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,992 (lihat pada lampiran). Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar (10,840 > 1,992), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 3.9**  
**Uji t Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	42,475	3,919		10,840	,000
	X2	,244	,115	,235	2,119	,037

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

## Uji F

**Tabel 3.10**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,921	2	46,460	5,571	,006 <sup>b</sup>
	Residual	633,839	76	8,340		
	Total	726,759	78			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 5,571 dan nilai Sig sebesar 0,006. Selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang =  $k = 2$ , dan dk penyebut =  $(n-k-1) = (79-2-1= 76)$  dengan taraf kesalahan 5% maka  $F_{tabel}$  sebesar 3,328.

Dengan demikian  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $5,571 > 3,967$ ), karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai persamaan regresi sebesar 0,150. Persamaan regresi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu  $Y = 29,492 + 0,150 X_1$ , Nilai constanta adalah 29,492. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi (Nilai  $X_1 = 0$ ) maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu Indramayu sebesar 29,492. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang disediakan berpengaruh positif bagi Kepuasan Kerja. Untuk dapat mempertahankan Motivasi pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani peneliti menyarankan Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan dan juga harus adanya evaluasi pekerjaan Karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian hasil diketahui bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat nilai persamaan regresi 0,244 karena Sig. 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anggit Safri, Nurvi Oktiani (2024), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Dari hasil perhitungan dapat diperoleh nilai correlation terhadap nilai thitung sebesar  $0,667 > t_{tabel}$

0,355 serta nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan terhadap kepuasan kerja. bahwa terdapat pengaruh hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan dapat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, lalu dengan mengarahkan dan memelihara ikatan yang baik antara perusahaan dan karyawan maka bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu dengan nilai R Square adalah sebesar 0,128 atau sama dengan 12,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lawren, Chealsy, and Sanny Ekawati, 2023, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai yang positif sebesar 0,306. Nilai T-Statistic sebesar  $3,537 > 1,96$  dan nilai P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan hipotesis kedua tidak ditolak berarti adanya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,150. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Kompensasi dan Kepuasan Kerja PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu, terdapat persamaan regresi positif dengan nilai sebesar 0,244. Hal tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Indramayu terdapat persamaan regresi dengan nilai sebesar  $Y = 37,343 + 0,302 X_1 + 0,372 X_2$  jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

#### **5. Daftar Pustaka**

- Ayub, A., Tangngisalu, J., & Albar, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dengan Mediasi Komunikasi Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Niagawan*, 9(2), 86. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19033>.
- Amelia Zuastari, Roni Kurniawan, I. (2020). Kepuasan Kerja Pada Distrik Navigasi Kelas I Tanjungpinang. *Student Online Journal*, 1(2), 416–426.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Edi winata. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 13(1), 131–141.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hutabarat, Lolasari Novelty. 2019. Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Managgio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), hal: 203. ISSN: 2623-2634.
- Hariato, dan Asron Saputra. 2020. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA*, 8 (1), hal: 674-675. ISSN: 2303-1174.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (TEORI DAN PRAKTEK)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rosi, Dede. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *STIE PASIM Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1 (1). hal: 108-110.
- Rosalinda, R., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 7(1), 60-67.
- Suryani, N. Lilis. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah JENIUS*, 2 (3), hal: 422-425.
- Sunanda, Wahidya Difta. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17 (1), hal: 26.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35-49.
- Sukmawati, Ira, Renny Sri Purnawati, dan Elin Herlina. 2019. Pengaruh Work Atmosphere Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Suatu Studi Pada Konsumen Butik28 Ciamis Mall). *Businnes Management and Enterpreneurship Journal*, 1 (2), hal: 70-73.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke 10)*. Prenadamedia Group.
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156- 163.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (ke 1)*. Andi.
- Yati, Ina Namora Putri Siregar, Fernando Antonioli, dan Fendy Heryanto. 2021. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Damai Abadi Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5 (2)
- Yapentra, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat "X" Kabupaten Rokan Hilir-Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(3), 299-312.