

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA UMKM *FOOD AND BEVERAGES* DI
JAKARTA BARAT



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: ALBERT ARMANDO
NIM : 11510274

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA UMKM *FOOD AND BEVERAGES* DI
JAKARTA BARAT



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: ALBERT ARMANDO
NIM : 11510274

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

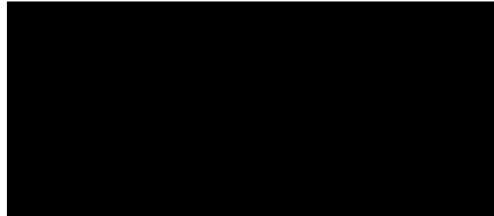
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama Mahasiswa : Albert Armando
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180274
Program Studi : Ekonomi Manajemen
Alamat : 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 6 Juni 2023



Albert Armando

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Albert Armando
NIM : 115180274
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen/ Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap
kepuasan kerja Karyawan *UMKM Food and Beverages* di Jakarta Barat

Jakarta, 05 Juli 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati, SE., MM)

ABSTRACT INGRIS

(A)ALBERT ARMANDO

(B)*THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION TOWARDS
JOB SATISFACTION SMe FOOD AND BEVERAGES IN WEST JAKARTA*

(C)LKK

(D)MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstract: Job satisfaction is one of important factor for the continuity of anykind of business. After the pandemic many work system is changing so its effecting job satisfaction. This research are done to find out if its any effect from motivation and compensation towards job satisfaction for every employee around West Jakarta. The technique used for sampling in this research is using Non-Probability sampling technique by using Purposive sampling method. The total of sample in this reseach is 90 respodents whois the employee of Food and Beverages SMe in West Jakarta. The Data analysis process was carried out by using the SEM-PLS method. This research shows that there are positive and significant effects on motivation and compensation towards jos satisfaction.

(F) Motivation, Compensation, and Job Satisfaction.

(G)Referensi

(H)Sanny Ekawati, SE., MM

ABSTRAK

(A)ALBERT ARMANDO

(B)PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA UMKM FOOD AND BEVERAGES DI
JAKARTA BARAT

(C)LKK

(D)MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E)Abstrak: Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam berjalannya sebuah bisnis dalam bidang manapun. Pada kondisi setelah pandemic banyak sistem bekerja yang berubah sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja setiap tenaga kerja di daerah Jakarta Barat. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini memiliki jumlah sebesar 90 responden yang merupakan karyawan UMKM Food and Beverages yang berwilayah di Jakarta Barat.. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif serta signifikan untuk Motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja..

(F) Motivasi, kompensasi, kepuasan kerja.

(G)Referensi

(H)Sanny Ekawati, SE., MM

YOU ONLY LIVE ONCE.

Karya ini saya persembahkan untuk :

Seluruh keluarga besar saya

Seluruh teman-teman saya

Seluruh pengajar dan pembimbing

Kata Pengantar

Diawali dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala hikmat, karunia, serta pimpinan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian sebagai syarat tugas akhir guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja UMKM *Food and Beverages* di Jakarta Barat”.

Proses pembuatan penelitian ini dijalankan selama kurang lebih 4 bulan. Dalam melaksanakan penelitian guna memenuhi persyaratan tugas akhir tidaklah melalui proses yang mudah dan instan. Namun, dengan tersedianya panduan penulisan skripsi, kegiatan pembimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, penelitian ini dapat berjalan dan selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Pada kesempatan yang berbahagia ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah terlibat dan turut serta memberi bantuan dalam pelaksanaan penelitian, terlebih secara khusus kepada:

1. Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pengarahan, serta motivasi yang sangat menimbulkan manfaat positif serta membantu peneliti dalam pelaksanaan penelitian.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada peneliti selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh anggota keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan bagi peneliti dalam menjalankan penelitian.

6. Seluruh teman-teman dari jurusan manajemen yang telah menjadi rekan seperjuangan selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh teman-teman di lingkungan tempat tinggal yang senantiasa memberikan doa serta dukungan bagi peneliti selama menjalankan perkuliahan dan penelitian.
8. Serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang senantiasa memberikan dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penelitian guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Saya menyadari bahwa penelitian yang telah saya lakukan sebagai persyaratan tugas akhir jauh dari kata sempurna baik dalam hal isi, penataan bahasa serta dalam segi penyusunan mengingat kemampuan serta segala keterbatasan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, saya selaku peneliti bersedia untuk menerima segala kritik dan saran dalam melengkapi penelitian ini agar penelitian ini menjadi lebih baik. Saya berharap, penelitian yang telah saya lakukan dapat menghasilkan sesuatu yang positif serta dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT INGRIS.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
Kata Pengantar	ix
DAFTAR ISI.....	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah	3
B. Tujuan dan Manfaat	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat	4
BAB II.....	5

LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori	5
B. Definisi Konseptual Variabel.....	10
1. Kepuasan Kerja	10
2. Motivasi.....	11
3. Kompensasi	12
C. Keterkaitan antara Variabel	12
1. Kaitan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.....	12
2. Kaitan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.....	13
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	14
BAB III	15
METODE PENELITIAN	15
A. Desain Penelitian	15
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	15
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	16
1. Kompensasi.....	17
2. Motivasi.....	18
3. Kepuasan Kerja	19
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	20
1. Uji Validitas	21
2. Uji Reliabilitas	24
E. Analisis Data.....	24
1. Koefisien Determinasi.....	24
2. Uji Pengukuran <i>F-Square</i>	25
3. Path Coefficients	25

4. Uji Hipotesis.....	25
BAB IV	26
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
A. Deskripsi Subjek Penelitian	26
1. Jenis Kelamin	26
2. Usia	26
3. Lama Bekerja	27
4. Tingkat Pendidikan	28
B. Deskripsi Objek Penelitian	28
1. Kompensasi	28
2. Motivasi.....	30
3. Kepuasan Kerja	31
C. Hasil Analisis Data	33
1. Koefisien Determinasi (R^2)	33
2. Pengukuran <i>F-Square</i> (f^2)	34
3. Uji Hipotesis.....	34
D. Pembahasan	36
BAB V	40
PENUTUP	40
1. KESIMPULAN.....	40
2. KETERBATASAN DAN SARAN	40
1. Keterbatasan	40
2. Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	42
DAFTAR LAMPIRAN.....	46

Daftar Riwayat Hidup	55
Hasil Pemeriksaan Turnitin	56

Daftar Tabel

Tabel 3. 1 Opeasionalisasi Variabel Kompensasi.....	17
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	18
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	19
Tabel 3. 4 Skor Skala Likert	20
Tabel 3. 5 Hasil Loading Factor	21
Tabel 3. 6 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	22
Tabel 3. 7 Hasil Cross Loading Factor	23
Tabel 3. 8 Hasil Composite Reliability.....	24
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	27
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	27
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	28
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kompensasi	29
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Motivasi	30
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	33
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Uji Pengukuran F-Square (f^2).....	34
Tabel 4. 10 Tabel Path Coefficient dan Signifikansi	34
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hopotesis Pertama.....	35
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis Kedua	36

Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Model Penelitian	14
Gambar 4. 1 Bootstraping	35

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner	46
Lampiran 2 Graphical Output	51
Lampiran 3 Outer Loading	52
Lampiran 4 Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE)	52
Lampiran 5 Cross Loading	53
Lampiran 6 Koefisien Determinant (R^2).....	53
Lampiran 7 Effect Size (f^2).....	53
Lampiran 8 Signifikansi.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan di bidang *Food and Beverages* yang semakin berkembang, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal yang berperan penting dalam mencapai kegiatan operasional bisnis yang optimal. Perekonomian Indonesia sebagian besar didorong oleh peningkatan konsumsi rumah tangga dan salah satu industri yang berkembang pesat adalah industri makanan dan minuman. Pertumbuhan penjualan didorong oleh peningkatan pendapatan pribadi dan peningkatan pengeluaran untuk makanan dan minuman, terutama dari meningkatnya jumlah konsumen kelas menengah. Industri makanan dan minuman di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2020-2021 sebesar 2,54% menjadi Rp775,1 triliun, produk domestik bruto (PDB) industri makanan dan minuman nasional atas dasar harga berlaku (ADHB) sebesar Rp1,12 kuadriliun pada 2021. Sebesar 38,05% nilai tersebut dimiliki oleh industri pengolahan nonmigas atau sebesar 6,61% terhadap PDB nasional yang mencapai Rp16,97 kuadriliun di laporkan oleh Badan Pusat Statistik /BPS (Dewi, 2022).

Dalam menjalankan sebuah bisnis, kepuasan kerja berperan penting karena karyawan merasakan suasana kerja yang nyaman dan akan berdampak positif pada kegiatan produksi serta operasional bisnis. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan dan berbasis pada *goal setting*. Locke (1969). Riset “Global Leadership Study” yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa lebih dari 30% tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat -- akumulasi dari 20% karyawan yang berencana pindah tempat kerja pada tahun baru,

dan 13% yang mengaku saat ini sedang mencari pekerjaan baru. Studi ini juga mengungkapkan bahwa hanya 17% karyawan yang mengaku puas dengan pekerjaan mereka (Kompas, 2018). Motivasi adalah dorongan yang menciptakan/menghidupkan semangat kerja seseorang agar mereka semakin bekerja dengan giat, efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Gautama dan Edalmen, 2020). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non-keuangan (Wahjono, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Widya (2018) dan Ita (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Permadi (2019) dan Hermingsih (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, begitu juga dengan kompensasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja (Parimita, 2019). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan sangat berpengaruh penting terhadap keberlangsungan bisnis. Kepuasan kerja akan terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Begitu juga jika tanpa adanya motivasi dan kompensasi yang menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan dan akan memperlambat proses kerja karyawan sehingga hasil berupa produk ataupun pelayanan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada UMKM *Food and Beverages* dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM *Food and Beverages* di Jakarta Barat”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, berikut merupakan permasalahan yang terjadi :

- a. Ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- b. Kurangnya motivasi yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- c. Kepuasan kerja yang tidak tercapai akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Mengacu pada cakupan yang cukup luas serta adanya keterbatasan, agar penelitian dapat lebih fokus dan terarah diperlukan pembatasan terhadap masalah yang menjadi topik penelitian. Pembatasan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Bidang UMKM yang menjadi subjek penelitian merupakan UMKM yang bergerak dalam bidang *Food and Beverages*.
- b. Wilayah yang menjadi lokasi penelitian hanya wilayah Jabodetabek.
- c. Variabel Independen yang digunakan adalah motivasi dan kompensasi.
- d. Variabel Dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian serta identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini terdiri atas :

- a. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam UMKM *Food and Beverages* di Jabodetabek?

- b. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam UMKM *Food and Beverages* di Jabodetabek?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan, timbul beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian, antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dalam UMKM *Food and Beverages* di Jabodetabek.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam UMKM *Food and Beverages* di Jabodetabek.

2. Manfaat

- a. Manfaat Bagi Penulis

Manfaat dari penelitian yang dilakukan bagi penulis adalah untuk memberikan tambahan wawasan kepada penulis, khususnya terkait dengan motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, sehingga dapat diterapkan penulis di pekerjaan nantinya.

- b. Manfaat Bagi UMKM *Food and Beverages*.

Manfaat dari penelitian yang dilakukan bagi UMKM *Food and Beverages* adalah untuk memberikan pandangan betapa pentingnya kepuasan kerja karyawan. Melalui penelitian ini juga, diharapkan para pemilik UMKM *Food and Beverages* untuk lebih menitikberatkan fokusnya pada kepuasan kerja karyawan guna menjamin lancarnya kegiatan operasional, kegiatan produksi serta kegiatan penjualan dalam UMKM *Food and Beverages*.

- c. Manfaat Bagi Akademik

Manfaat dari penelitian yang dilakukan bagi akademik adalah dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menjadi motivasi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas cakupan penelitian terkait dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H. (2003). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Adeoye, A., & Fields, Z. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal of Social and Science*, 41(3): 345-352.
- Afianto, I., & Utami, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58–67.
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324.
- Asad, M. (2004). *Industrial psychology: Human resources series (4th Edition)*. Yogyakarta: Liberty.
- Babbie. (2020). *The Basics of Social Research Fifteenth Edition*. Thompson Higher Education.
- Dewi, A. M., (2022). Kondisi Industri Pengolahan Makanan dan Minuman di Indonesia. Djkn.kemenkeu.go.id Di akses pada (2023, Mei 30), dari: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-suluttenggomalu/baca-artikel/15588/Kondisi-Industri-Pengolahan-Makanan-dan-Minuman-di-Indonesia.html>.
- Gautama, K. D., & Edalmen. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*, 2(3), 749-751.
- Ghozali et. al., (2017) The Effect of Internal Audit and Internal Control System On public Accountability: the emperical study in indonesia state universities. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(9), 163-164
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Hair et. al., (2011). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Kompas. (2018, Februari 1). Kurang Apresiasi, 30 Persen Pekerja Indonesia Ingin Pindah Kerja. Kompas.com Diakses pada (2023, Mei 30), dari: <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>.
- Hair, Howard & Nitzl. (2020). Assessing Measurement Model Quality in PLS-SEM Using Confirmatory Composite Analysis. *Journal of Business Research*, 101-110.
- Hamed Taherdoost, A., & Lumpur, K. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(3), 28–36.
- Hanafi, B. D. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomidan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1 Maret 2017*, 81.
- Handoko, H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66–67.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing* , 20, 277–319.
- Hermingsih Anik, D. P. (2020). The Effect of Compensation and Work Load On Job Satisfaction with Work Motivation as moderating variables. *Dimensi*, Vol 9 No.3.
- Ita, K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa . *Manajemen Personalia*.
- Kadarisman, M. (2021). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lantara, I. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawn dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.

- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior And Human Performance*, 309-336.
- Luthans. (2010). *Organizational Behavior*. Yogyakarta: Andi. Rivai.
- Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. t., & Muriithi, D. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resources Management*, 3(6): 47-59.
- Nolisa, E., & Edalmen. (2021). pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PD. Harum Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol 3, No 2.
- Parimita,et.al., (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pt tridaya eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 126-127
- Permandi I Komang, G. A. (2019). the impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations* .
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPEE.
- Rivai, H., & Sagala, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, Sagala, & Ella, J. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto Setyo, Endri Endri and Novita Herlisha (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Robbins, S., Timothy, A., & Katherine, E. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson Canada Inc.
- Sekaran, U.& Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business (6th ed)*. Southern Gate,Chichester,West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wahjono, I. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- Widya, P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 125 - 144 (9).

Yamoah, Emmanuel. (2014). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job.
International Knowledge Sharing Platform Developing Country Studies Vol.4,
No12.