

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wulandari, R., & Novialumi, A. . (2026). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan UD Setia Jaya). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 4481-4492. <https://doi.org/10.63822/wymn6b93>

PENDAHULUAN

Industri kemasan berbahan dasar kertas dan kardus merupakan salah satu subsektor penting dalam mendukung aktivitas perdagangan dan logistik di Indonesia, terutama seiring dengan meningkatnya pertumbuhan sektor distribusi dan e-commerce. Indonesia sendiri mengonsumsi sekitar 3,2 juta ton kemasan kertas setiap tahun dengan total limbah mencapai sekitar 6,8 juta ton (Eser, 2026). Selain itu, Indonesia menghasilkan sekitar 67,8 juta ton sampah per tahun, di mana sekitar 8,1 juta ton diantaranya merupakan limbah kertas dan kardus (Saputra & Fauzi, 2022). Besarnya volume limbah tersebut menunjukkan adanya potensi ekonomi yang dapat dimanfaatkan melalui kegiatan pengumpulan dan daur ulang bahan bekas (Hidayat, 2025). Dalam rantai pengelolaan limbah, usaha pengepul kardus memiliki peran penting sebagai penghubung antara sumber limbah dengan industri daur ulang (Kertasindo, 2025). Kegiatan operasional usaha ini meliputi proses pengumpulan, penyortiran, penimbangan, pemadatan, hingga pendistribusian, yang menunjukkan bahwa keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan karena berperan dalam mengelola seluruh sumber daya lainnya (Ginting, 2024).

Keberhasilan usaha juga sangat ditentukan oleh keterlibatan aktif tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Namun, karakteristik pekerjaan yang bersifat fisik dan dilakukan secara berulang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis karyawan, khususnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya (Maldin et al., 2023). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, motivasi, serta loyalitas karyawan (Triastutik et al., 2024). Meskipun demikian, fenomena ketidakpuasan kerja masih sering terjadi di berbagai sektor, yang ditunjukkan oleh adanya aksi protes tenaga kerja terkait tuntutan kesejahteraan dan upah (Rahayu, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih menjadi isu penting dalam hubungan industrial.

UD Setia Jaya merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang pengepul kardus. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, maka dilakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang dinilai belum optimal, terutama terkait kesesuaian gaji dengan harapan serta hubungan kerja antarkaryawan. Kondisi tersebut mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan kondisi yang diterima, khususnya pada aspek kompensasi dan hubungan kerja.

Salah satu aspek penting lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi (Refinaldi, 2024). Kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan rasa dihargai pada diri pekerja (Khatimah & Ekadina, 2025). Dengan skor rata-rata 3,33, temuan pra-survei menunjukkan bahwa tingkat upah di UD Setia Jaya berada pada kategori sedang. Kendati demikian, masih terdapat aspek-aspek remunerasi yang dinilai kurang ideal, khususnya terkait tunjangan dan kesesuaian antara penghasilan dengan upaya kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa upah yang diterima karyawan belum memenuhi harapan mereka. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh upah terhadap kepuasan kerja pun tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Pagisi (2025) serta Remetwa & Muskita (2025) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Bunawan &

Turangan (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil-hasil yang bertentangan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja (Irawan & Setiawan, 2025). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Kayatun et al., 2022). Dengan skor rata-rata 3,58, data pra-survei menunjukkan bahwa motivasi kerja berada dalam kisaran "baik". Namun, beberapa hal masih belum optimal, terutama dalam hal motivasi untuk mencapai tujuan dan kerja sama tim antar rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu ditingkatkan lebih lanjut, mengingat pentingnya dalam meningkatkan antusiasme kerja dan kebahagiaan karyawan (Lidwina et al., 2024). Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Toipah & Ariawan (2025) serta Insan et al. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara positif signifikan. Namun temuan Murtiningrum (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan hasil temuan yang ada, sehingga menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai upaya menghadirkan kebaruan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi secara objektif hubungan antarvariabel melalui analisis statistik (Pasaribu et al., 2022). Desain penelitian dirancang secara sistematis untuk mengarahkan proses penelitian dari pengumpulan data hingga analisis data (Zulfikar et al., 2024). Variabel yang digunakan meliputi Kompensasi sebagai variabel independen (X), motivasi kerja sebagai variabel intervening (M), dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Studi ini melihat hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel ini.

Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada semua peserta. Untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator masing-masing variabel penelitian, instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor mulai dari 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga 5 yang berarti sangat setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang yang seluruhnya digunakan sebagai sampel dikarenakan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) digunakan dalam penelitian ini, karena metode ini tidak membutuhkan asumsi distribusi data yang ketat, sehingga dapat digunakan pada ukuran sampel kecil hingga menengah. (Setiabudhi et al., 2025).

Metode Analisis Data

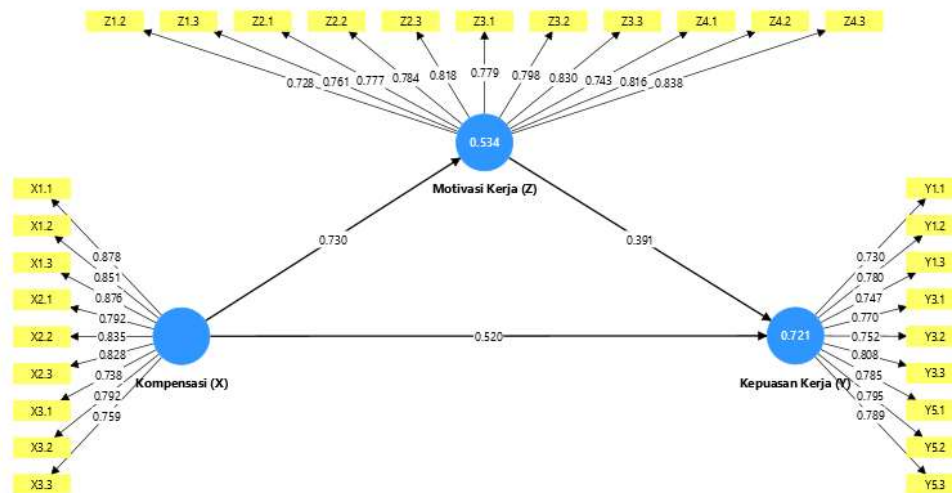
Perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.0.8 digunakan untuk melakukan analisis data dengan metode PLS-SEM. Dalam hal ini dilakukan pengujian terhadap outer model dan inner model penelitian. *Outer model* digunakan untuk memastikan reliabilitas dan validitas konstruksi. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading* ($\geq 0,70$) dan *Average Variance Extracted* ($AVE \geq 0,50$), sedangkan validitas diskriminan dinilai menggunakan *cross loading* (Setiabudhi). Reliabilitas konstruk dievaluasi berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang masing-masing harus memenuhi nilai $\geq 0,70$ sedangkan nilai $\geq 0,60$ masih dapat diterima dalam penelitian (Ghozali, 2021).

Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel laten. Pengujian dilakukan melalui koefisien determinasi (R^2), *effect size* (f^2), serta pengujian hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* $> 1,96$ atau *p-value* $< 0,05$ pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2017). Model penelitian ini menempatkan kompensasi (X) sebagai variabel independen, motivasi kerja (M) sebagai variabel intervening, dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Outer Model

Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Nilai Validitas Konvergen
(Sumber: Data Diolah, 2026)

Uji validitas konvergen adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai sejauh mana konstruksi memiliki korelasi tinggi dan dapat mengukur konstruksi yang sama. Gambar di atas menunjukkan hasil validitas konvergen yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki beban luar $\geq 0,70$ (0,728–0,878), sehingga memenuhi kriteria yang valid (Hair et al., 2017). Dengan demikian, semua konstruksi dalam model penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 1. Nilai AVE

Variabel	Nilai	Hasil
Kompensasi	0.669	Valid
Kepuasan Kerja	0,598	Valid
Kepuasan Kerja	0.623	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Hasil uji AVE menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria validitas konvergen, dengan nilai Kompensasi 0,669, Kepuasan Kerja 0,598, dan Motivasi Kerja 0,623 ($\geq 0,50$). Dengan demikian, seluruh konstruksi dinyatakan valid karena mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator (Hair et al., 2017)

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruksi memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain, yang diuji melalui nilai pemuatan silang (Setiabudhi et al., 2025). Berikut ini adalah hasil *cross loading* yang diperoleh:

Tabel 2. Hasil Validitas Diskriminan

Indikator	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.878	0.703	0.665
X1.2	0.851	0.719	0.669
X1.3	0.876	0.637	0.530
X2.1	0.792	0.579	0.664
X2.2	0.835	0.618	0.650
X2.3	0.828	0.635	0.605
X3.1	0.738	0.611	0.531
X3.2	0.792	0.677	0.486
X3.3	0.759	0.739	0.550
Y1.1	0.636	0.730	0.695
Y1.2	0.634	0.780	0.636
Y1.3	0.619	0.747	0.700
Y3.1	0.695	0.770	0.522
Y3.2	0.611	0.752	0.487
Y3.3	0.645	0.808	0.627
Y5.1	0.618	0.785	0.586
Y5.2	0.606	0.795	0.553

Indikator	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Y5.3	0.517	0.789	0.514
Z1.2	0.508	0.544	0.728
Z1.3	0.598	0.509	0.761
Z2.1	0.631	0.554	0.777
Z2.2	0.615	0.560	0.784
Z2.3	0.579	0.564	0.818
Z3.1	0.564	0.645	0.779
Z3.2	0.527	0.654	0.798
Z3.3	0.532	0.700	0.830
Z4.1	0.577	0.604	0.743
Z4.2	0.591	0.652	0.816
Z4.3	0.616	0.686	0.838

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai beban silang tertinggi dalam konstruksi yang mereka ukur dibandingkan dengan konstruksi lainnya. Dengan demikian, semua variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria nilai $\geq 0,70$ yang menunjukkan instrumen yang andal (Ghozali, 2021). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Kepuasan Kerja	0.938	0.939	0.948
Kompensasi	0.916	0.917	0.930
Motivasi Kerja	0.939	0.940	0.948

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel, semua variabel menunjukkan konsistensi internal yang baik karena nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* $> 0,70$ (Ghozali, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat diandalkan.

Hasil Uji Inner Model
Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.721	0.711
Motivasi Kerja	0.534	0.525

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil *R-Square*, variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan Kepuasan Kerja sebesar 72,1% (kuat), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, Kompensasi menjelaskan bahwa Motivasi Kerja sebesar 53,4% (kategori sedang). Secara keseluruhan, model penelitian memiliki daya penjelasan yang baik

Uji F-Square

Tabel 5. Nilai F-Square

Variabel	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Kompensasi		0,453	1,144
Kepuasan Kerja			
Motivasi Kerja		0,257	

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil *F-Square*, kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja (0,453) dan sangat besar pada motivasi kerja (1,144), sedangkan motivasi kerja memiliki efek moderat terhadap kepuasan kerja (0,257).

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Coefficient	T-Statistic	P-Value	Hasil
H1	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.520	4.351	0.000	Diterima
H2	Kompensasi → Motivasi Kerja	0.730	11.893	0.000	Diterima
H3	Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.391	3.569	0.000	Diterima

Hipotesis	Pengaruh	Coefficient	T-Statistic	P-Value	Hasil
H4	Kompensasi → Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.286	3.096	0.002	Diterima

(Sumber: Data Diolah, 2026)

a. Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (H1) dengan koefisien 0,519, t-statistik 4,351, dan *p-value* 0,000. Kompensasi juga berpengaruh signifikan pada motivasi kerja (H2) dengan koefisien 0,730, t-statistik 11,893, dan *p-value* 0,000. Selain itu, motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (H3) dengan koefisien 0,391, t-statistik 3,569, dan *p-value* 0,000. Oleh karena itu, H1, H2, dan H3 diterima.

b. Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan uji efek tidak langsung, kompensasi secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja, dengan koefisien 0,286, T-statistik 3,096, dan nilai *p-value* 0,002. Oleh karena itu, H4 diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi efek kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan UD Setia Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan merata dapat membuat karyawan lebih bahagia di tempat kerja karena mereka merasa pekerjaan mereka dihargai oleh perusahaan. Hasil ini sejalan dengan teori Dessler (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Liftiana (2024), dan Sanny & Yusianto (2026) yang menghasilkan hal serupa.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan UD Setia Jaya meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, semakin termotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai dan dimotivasi untuk melakukan lebih banyak. Hasilnya mendukung pendapat Hasibuan (2016) dan sejalan dengan penelitian Ramadani et al., (2025) dan Zahra et al. (2025) yang menghasilkan temuan serupa.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan menikmati pekerjaannya sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hermansyah, 2025) dan Priyatno & Yuliana (2025) yang menghasilkan hasil serupa.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bagaimana perubahan tersebut meningkatkan motivasi

kerja karyawan, di samping secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo et al. (2023) dan Rinaldo et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek positif dan signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun motivasi kerja di kalangan karyawan UD Setia Jaya. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi efek kompensasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th (Ed.)). Pearson.
- Eser, A. (2026). Indonesia Packaging Industry Statistics. *Zipdo*.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, A. B. D. (2024). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Efektivitasnya Terhadap Organisasi Atau Perusahaan*. 13, 543–547.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition* (3rd Editio). Sage Publications. https://www.researchgate.net/publication/354331182_A_Primer_On_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hermansyah, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sdii Luqman Al Hakim 02 Batam. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 231–243.
- Hidayat, A. N. (2025, April). Inovasi Juragan Kardus Kelola Limbah Kertas Di Kupang Tingkatkan Nilai Ekonomi. *Warta Ekonomi*.
- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Fitriani, E. S. (2025). Peran Disiplin Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 109–113.
- Irawan, R. P. T., & Setiawan, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Di Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 560–567.
- Kayatun, S. N., Tajuddin, T., Masniar, & Sodikin, M. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi*

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan UD Setia Jaya)
(Wulandari, et al.)

- Kerja Karyawan*. 8(27), 31–40.
- Kertasindo, P. P. (2025). PT Purnama Kertasindo Solusi Ramah Lingkungan Untuk Pengumpulan Kertas Bekas Dan Kardus. *PT Purnama Kertasindo*.
- Khatimah, A. K., & Ekadina, D. N. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Deltra Jaya Karya Makassar. *Journal Of Business Administration (JBA)*, 5(1), 66–77.
- Lidwina, S., Sunarta, K., & Indrawati, N. S. (2024). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Doosan Jaya Sukabumi Septiani. 1(1).
- Liftiana, S. A. R. (2024). *The Influence Of Compensation And Job Characteristics On Employee Job Satisfaction Production Unit*. 1(4), 161–167.
- Maldin, R., Sugandi, Y. S., & Kusumawardana, M. F. (2023). Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Nikkatsu Electric Works Kota Bandung. 6, 263–272.
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 205–213.
- Pagisi, E. W. I. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1193–1205.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*. Media Edu Pustaka. [https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Bitstream/123456789/65013/1/Metodologi Penelitian.Pdf](https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.Pdf)
- Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Computec International Bogor. *Epsilon Journal Of Management*, 3(1), 55–66.
- Rahayu, S. M. (2025). Aksi Buruh 28 Agustus 2025: Tuntut Kenaikan Upah Dan Hapus Outsourcing. *UMJ*.
- Ramadani, W., Salim, E., & Kumbara, V. B. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Gunung Tuleh Pasaman Barat. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(7), 3367–3375.
- Refinaldi. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Kota Pekanbaru. 10(1), 31–45.
- Remetwa, E., & Muskita, S. M. W. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dealer Honda Kota Sorong. *Ebisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(02), 34–38.
- Rinaldo, Y., Efrianti, R., & Kenamon, M. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Baturaja Timur. 4(1), 303–309.
- Sanny, M., & Yusianto, Y. (2026). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 8(1), 216–223.
- Saputra, A. Z. D., & Fauzi, A. S. (2022). *Pengolahan Sampah Kertas Menjadi Bahan Baku Industri Kertas Bisa Mengurangi Sampah Di Indonesia*. 5(1), 41–52.
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Smartpls 4* (I. P. H. H. Duari (Ed.)). Borneo Novelty Publishing.

- Toipah, S., & Ariawan, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cityneon Prima Mandiri. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 19–29.
- Triastutik, J., Sarwoko, E., & Sedyastuti, K. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *02(01)*, 154–163.
- Wibowo, I. R., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediasi. *8(2)*, 53–60.
- Zahra, S., Tabroni, T., & Indriyani, D. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Cilegon. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(2), 1610–1623.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)*.