Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 1 (2024): Februari, 832-837
DOI: 10.33087/jiubj.v24i1.4534

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul

Era Weningestri, Epsilandri Septyarini, Mohammad Ahyar Syafwan Lysander
Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Correspondence: weningira@gmail.com, Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id, ahyar.sl@ustjogja.ac.id

Abstrak. Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi ekstrinsik, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul. Dengan memakai strategi seleksi purposif, 30 karyawan tetap dijadikan sebagai sampel studi ini. Kuesioner disebarkan pada pegawai tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul untuk diisi guna keperluan pengumpulan data. Kajian studi ini memuat pemakaian uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis konvensional, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Dalam analisis data, analisis linier sering dipakai. Hasil penelitian, motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pekerja, di lain sisi lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.

Kata kunci: motivasi ekstrinsik, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan

Abstract. *The aim of this research is to find out how extrinsic motivation, compensation, and the working environment affect the job satisfaction of the staff of the Mountainkidul District Liaison Service. Using a purposeful selection strategy, 30 employees remain as samples of this research. The questionnaire was distributed to the permanent staff of the Mountainkidul District Liaison Service to be filled in for data collection purposes. The study includes the use of validity tests, reliability tests, conventional hypothesis tests, t tests, f tests, and determination coefficients tests. In data analysis, linear analysis is often used. According to research, extrinsic motivation has negative and insignificant influences, compensation has a positive and significant influence on employee job satisfaction, while the working environment has a negative and non-significant impact.*

Keywords: *extrinsic motivation, compensation, work environment, employee job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sangat penting untuk menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi bisnis. Sebab sumber daya manusia pada dasarnya adalah individu yang dipekerjakan dalam bisnis sebagai penggerak, pemikir, dan perancang untuk menghasilkan tujuan, mereka memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana suatu organisasi berkembang meraih tujuan organisasi (Susan, 2019). Penulis studi ini memakai Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul untuk menjalankan penelitian. Satu dari sekian lembaga pemerintah yang bertugas melaksanakan pengaturan lalu lintas atau angkutan di Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul.

Adanya unsur-unsur yang berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja karyawan menjadi pendorong utama keputusan penulis untuk menjalankan studi ini. Karyawan percaya bahwa pekerjaan yang diberikan pada mereka kadang-kadang tidak selaras dengan pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul.

Kajian Teori

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik bisa dikatakan sebagai daya penggerak yang bersumber dari pengaruh luar, bisa berupa perintah ataupun paksaan untuk menjalankan suatu pekerjaan dalam keadaan tertentu (Puspitasari & Prahiawan, 2018). Motivasi ekstrinsik juga bisa dipahami sebagai aspek penentu yang bersumber dari luar diri karyawan sebagai individu, bisa berupa kondisi yang memaksanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Musoli & Palupi, 2018). Motivasi ekstrinsik berupa dorongan dari luar diri individu seringnya bersumber dari lokasi kerja atau bersumber dari dalam suatu organisasi (Erwan & Kurniawan, 2022).

Kompensasi

Handoko & Rambe (2018) menuturkan bahwa kompensasi atau imbalan adalah suatu tanda terima yang dikirimkan oleh pemberi kerja pada pekerja atas kerja atau jasa yang sudah diberikannya. Bisa juga dipakai sebagai jaminan untuk kehidupan yang lebih baik dengan memberikan uang tunai atau barang-barang tertentu. Berlandaskan aturan dan tujuan yang sudah ditetapkan, dibayar selaras dengan kontrak kerja yang disetujui kedua belah pihak. Tamali & Munasip (2019) menuturkan bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung dalam wujud uang atau produk disebut remunerasi atas pekerjaan yang sudah diselesaikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa dimaknai sebagai semua hal yang berada di sekitar pekerja, dan juga bisa memberikan dampak bagi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Sumerdana & Heryanda, 2022). Lingkungan kerja juga menjadi aspek intern yang bisa untuk mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja juga bisa dimaknai sebagai tempat yang dipakai oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh karyawan tentu saja yang bisa memberikan kenyamanan pada saat mereka menjalankan aktivitas pekerjaannya (Prasetiyo & Hakim, 2020). Di lain sisi, lingkungan kerja dimaknai sebagai suasana kondisi yang berlaku ditempat kerja, yang bisa berupa tempat kerja dan tata letak, peralatan dan prasarana dan hubungan antar karyawan.

Kepuasan Kerja

Ardiansyah *et al* (2017) menuturkan bahwa kepuasan kerja bisa dimaknai sebagai satu perasaan yang mendukung ataupun tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaan ataupun kondisi dirinya sendiri. Di lain sisi kepuasan kerja juga bisa dimaknai sebagai perasaan karyawan pada pekerjaan yang dijalankannya, apakah mereka merasa senang ataupun tidak dengan interaksi antara karyawan dengan lingkungan tempat kerjanya ataupun sebagai keyakinan sikap mental karyawan pada penilaian untuk pekerjaanya. (Maindoka & Runnokoy, 2017) menuturkan bahwa perasaan positif terkait dengan pekerjaan akan dirasakan oleh individu saat mereka memiliki tingkat kepuasaun yang tinggi saat menjalankan pekerjaannya, tetapi di lain sisi orang yang memiliki ringkat kepuasan kerja rendah akan memberikan perasaan negatif terkait pekerjaan yang dijalankannya.

METODE

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul diberikan kuesioner sebagai bagian dari pendekatan penelitian kuantitatif yang dipakai dalam studi ini. Jumlah pegawainya ada 40 orang, memuat 30 orang pekerja tetap dan 10 orang pekerja honorer. Dalam pengambilan data dipakai sampel purposive, dan kelompok sasarannya adalah tenaga tetap Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 30 orang. Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang dipakai.

HASIL

Tabel 1
Motivasi Ekstrinsik (X1)

Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa semua soal tes dianggap asli, selaras dengan temuan di tabel. Hal ini terlihat dari nilai signifikansinya yang tiap-tiap item pertanyaan memiliki nilai di bawah 0,05. Sehubungan dengan hal itu, bisa dikatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner layak dipakai sebagai alat penelitian. Sedangkan Tabel 2 menjelaskan bahwa tiap-tiap item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Sehubungan dengan hal itu, bisa dikatakan bahwa keenam item pertanyaan itu layak dipakai sebagai instrumen evaluasi dalam penelitian.

Tabel 2
Kompensasi (X2)

Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,047	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 3
Lingkungan Kerja (X3)

Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,013	Valid
X3.2	0,001	Valid

X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 3 menjelaskan nilai signifikansi keenam elemen kurang dari 0,05; maka bisa dikatakan bahwa item pertanyaan apa pun yang dipakai saat ini layak dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian. Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, bisa dikatakan layak dipakai sebagai alat ukur dalam studi ini

Tabel 4
Kepuasan Kerja (Y)

Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1.1	0,000	Valid
Y1.2	0,000	Valid
Y1.3	0,000	Valid
Y1.4	0,000	Valid
Y1.5	0,000	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Ekstrinsik	0,695	Reliabel
Kompensasi	0,686	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,696	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,760	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 5 hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel yang dipakai memiliki nilai Cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari ambang batas yang dipersyaratkan. Secara khusus keempat variabel itu memperoleh nilai (α) > 0,60 yang bermakna seluruh pertanyaan yang dipakai sudah memadai dan bisa diperhitungkan sebagai alat ukur studi yang bisa dipercaya. Sedangkan Tabel 6 nilai signifikansi pada tabel yang menampilkan angka Sig (2-tailed) senilai 0,200 > 0,05 memperlihatkan bahwa pendekatan regresi yang dipakai dalam studi ini adalah normal.

Tabel 6
Uji *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20600769
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.113
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber : data olahan

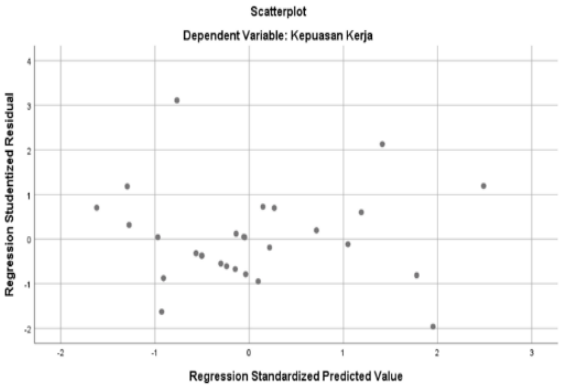
Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Ekstrinsik	.751	1.331
Kompensasi	.689	1.451
Lingkungan Kerja	.565	1.771

Sumber : data olahan

Tabel 7 bisa diketahui bahwa :

1. Nilai toleransi variabel motivasi ekstrinsik (X1) memperlihatkan 0,751 > 0,10 dan nilai VIF variabel motivasi ekstrinsik (X1) senilai 1,331 < 10.
2. Nilai toleransi variabel kompensasi (X2) memperlihatkan 0,689 > 0,10 dan nilai VIF variabel kompensasi (X2) senilai 1,451 < 10.
3. Bisa ditarik suatu simpulan tidak terjadi multikolinearitas. 4) Nilai toleransi pada variabel pemberdayaan kerja (X3) memperlihatkan 0,751 > 0,10 dan nilai VIF pada variabel kompensasi (X3).



Sumber : data olahan

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 diketahui sebaran titik-titik terjadi secara acak, baik di atas ataupun di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Sehubungan dengan hal itu, dari grafik itu bisa ditarik suatu simpulan bahwa model regresi tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.861	3.828		1.270	.215
	Motivasi Ekstrinsik	.109	.172	.108	.638	.529
	Kompensasi	.285	.134	.373	2.118	.044
	Lingkungan kerja	.274	.166	.322	1.654	.110

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 8 persamaan model penelitian ini adalah Y = 4,861+0,109+0,285+0,274; sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. b1 (nilai koefisien regresi dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian).
2. b2 (nilai koefisien regresi X2) senilai 0,285 memperlihatkan bahwa secara positif kepuasan kerja pegawai mendapat pengaruh dari variabel kompensasi, maknanya kepuasan kerja pegawai akan mendapat pengaruh dari tiap-tiap kenaikan 1 satuan pada variabel kompensasi senilai 0,285.
3. b3 (nilai koefisien regresi X3) senilai 0,274 memperlihatkan bahwa secara positif kepuasan kerja karyawan mendapat pengaruh dari variabel kompensasi.

Tabel 8 juga menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik (X1) pada kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0,529 > 0,05; hasilnya variabel insentif ekstrinsik memiliki pengaruh yang lemah dan negatif pada kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi senilai 0,044 < 0,05; untuk pengaruh pemasukan (X2) pada kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini memperlihatkan bahwa secara positif dan signifikan kepuasan karyawan pada pekerjaannya mendapat pengaruh dari aspek-aspek yang mempengaruhi pemasukan. Nilai signifikansi pengaruh tempat kerja (X3) pada kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 0,110 > 0,05; hal ini memperlihatkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan tempat kerja memiliki dampak negatif dan bisa diabaikan pada kepuasan kerja karyawan.

Tabel 9
Uji F

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.821	3	11.274	6.949	.001
	Residual	42.179	25	1.672		
	Total	76.000	29			

Sumber : data olahan

Tabel 9 menjelaskan nilai signifikansi pengaruh motivasi ekstrinsik (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) pada kepuasan kerja (Y) adalah senilai 0,001 < 0,005; hal ini memperlihatkan bahwa secara positif dan signifikan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) mendapat pengaruh dari variabel insentif ekstrinsik (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan Tabel 10 memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R2) senilai 0,445 atau 44,5% yang memperlihatkan bahwa aspek motivasi ekstrinsik, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh senilai 44,5% pada kepuasan kerja karyawan. Kontribusi dari variabel tambahan yang tidak diteliti dalam studi ini meraih 55,5% dari keseluruhan.

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667[a]	.445	.361	1.274

Sumber : data olahan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Pada Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil signifikan senilai 0,529 > 0,05; bahwa secara negative kepuasan kerja karyawan mendapat pengaruh dari aspek motivasi ekstrinsik dengan intensitas yang kecil. Dengan temuan itu, jelas bahwa insentif ekstrinsik tidak bisa membantu Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul menaikkan kepuasan kerja pegawai. Motivasi ekstrinsik memang diklaim sebagai satu dari sekian unsur penentu kinerja individu di luar dirinya, khususnya organisasi tempat individu itu bekerja. Motivasi diyakini sangat penting sebab bertujuan agar tiap-tiap karyawan bekerja dengan tekun dan gembira untuk meraih prestasi.

Pengaruh Kompensasi Pada Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil signifikan senilai 0,001 < 0,05; bahwa variabel kompensasi Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul berpengaruh positif dan besar pada kepuasan kerja pegawai. (Hermawati & Saranina, 2020) mendeskripsikan kompensasi sebagai suatu jenis hadiah, baik dalam wujud uang ataupun non-moneter, yang didapat pekerja sebagai imbalan atas semua kontribusi dan desikasi mereka pada perusahaan. Tujuannya agar dengan gaji itu, karyawan bisa memenuhi kebutuhan pokoknya dan menikmati pekerjaannya.Temuan studi ini sejalan dengan penelitian Supatmi & Utami (2017) dan Azhar & Siswadi (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil signifikan adalah 0,110 > 0,05; yang memperlihatkan bahwa secara negatif kepuasan kerja karyawan mendapat pengaruh dari aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan tempat kerja dengan intensitas yang kecil. Faktanya, lingkungan kerja yang buruk diperkirakan bisa mempersulit karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menghambat mereka untuk berfungsi secara efisien dan sukses (Ahmad, 2019). Tetapi temuan penyelidikan yang dijalankan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul tidak mendukung teori itu. Temuan studi ini tidak sejalan dengan temuan Andriany (2019) dan Yunsepa (2018).

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil signifikansi senilai 0,001 0,05; hal ini memperlihatkan bahwa ada hubungan sebab akibat antara kepuasan kerja dengan motivasi eksternal, remunerasi, dan lingkungan kerja. Temuan studi ini sejalan dengan studi Efendi & Masdaryanto (2022) dan Parimita & Handaru (2018) yang memperlihatkan bahwa motivasi ekstrinsik, gaji, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memperlihatkan adanya hubungan secara langsung.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang minimal pada kebahagiaan kerja pekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul tidak mendapat pengaruh dari motivasi ekstrinsik. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Hal ini memperlihatkan bagaimana kompensasi karyawan berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka, karyawan akan puas jika kompensasi mereka sepadan dengan nilai jasa yang mereka tawarkan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan bisa diabaikan oleh tempat kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pekerja dan aspek ekstrinsik pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gunungkidul mendapat pengaruh dari lingkungan kerja dengan intensitas yang kecil.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, M. 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, *Jurnal Benefita*, 4(2), 377

Andriany, D. 2019, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan, *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.

Ardiansyah, A. *et al.* 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero)KC Pematangsiantar, *Jurnal Maker*, 3(2), 1–9.

Azhar, M.E., Nurdin, D.U. and Siswadi, Y. 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.

Efendi, S., Sugiono, E. and Masdaryanto, 2022, Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalu Kepuasan Kerja Pada Pegawai Direktorat Jenderal Pajak Kanwil DJP Jakarta Khusus KPP Badan Da Orang Asing, *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 632–642.

Erwan, K. and Kurniawan, I.S. 2022, Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang, *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(1), 25–32.

Handoko, D.S. and Rambe, M.F. 2018, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.

Maindoka, P., Tewal, B. and Runnokoy, F.S. 2017, Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3220–3229.

Musoli and Palupi, M. 2018, Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik, *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(2), 107–122.

Parimita, W., Khoiriyah, S. and Handaru, A.W. 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompesasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 125–144.

Prasetiyo, E.J., Ratnasari, S.L. and Hakim, L. 2020, Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201..

Puspitasari, A. and Prahiawan, W. 2018, Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Natura Indoland, *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 339.

Sumerdana, G.A. and Heryanda, K.. 2022, Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Samabayu Mandala, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 127–135.

Supatmi, M.E., Nimran, U. and Utami, H.N. 2017, Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Provit*, 7(1), 25–37.

Susan, E. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

Tamali, H. and Munasip, A. 2019, Pengaruh Kompensasi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (1), 55–68.

W, S.M.S., Hermawati, A. and Saranina, F. 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).

Yunsepa, Y. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung, *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 42.