

## **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Balai Diklat Yogyakarta**

**Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini, Kuyun Lindasari**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

[jajuk.herawati@ustjogja.ac.id](mailto:jajuk.herawati@ustjogja.ac.id)<sup>1</sup>, [epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)<sup>2</sup>,  
[kuyunlindasari01@gmail.com](mailto:kuyunlindasari01@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the independent variables, namely compensation, motivation, and work environment on the dependent variable, namely job satisfaction. This type of research is quantitative research. The population is all employees in Balai Diklat Industri Yogyakarta. The sample is 53 samples. The sampling technique used nonprobability technique (saturated sampling). The data collection method in this study is a questionnaire distributed to all employees Balai Diklat Industri Yogyakarta. The data analysis technique used multiple linear regression, t test (partial), f test (simultaneous), and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that compensation has no positive and significant effect on employee job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and compensation, motivation and work environment have a simultaneous effect on job satisfaction. employee work.*

**Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di Balai Diklat Industri Yogyakarta. Sampel sebanyak 53 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability (sampling jenuh). Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Balai Diklat Industri Yogyakarta. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun dalam suatu organisasi. Semua perusahaan baik dari pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam semua proses

kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola secara benar dan baik agar efektivitas dan efisiensinya meningkat.

Menurut Kasmir (2016) dalam Ningsih, (2020), sumber daya manusia adalah motor penggerak seluruh aktivitas dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mathis & Jacson (2006), sumber daya manusia adalah suatu rancangan dari berbagai sistem formal dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan.

Agar sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan bisa dimanfaatkan sebaik mungkin, diperlukan cara-cara untuk menggerakkan mereka supaya mau bekerja dan menggunakan skill atau seluruh kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin, seperti pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi adalah kewajiban perusahaan dalam memberikan imbalan finansial (seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain) dan imbalan non finansial (seperti promosi dan penghargaan) terhadap karyawan atas setiap pekerjaannya.

Program pemberian kompensasi wajib diperhatikan supaya sumber daya manusia sebagai sumber kelangsungan hidup para karyawan bisa dipertahankan agar memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara tepat. Jika tidak, perusahaan bisa saja kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya kembali untuk menarik, menyeleksi, melatih serta mengembangkan penggantinya. Bahkan para karyawan juga akan tidak puas terhadap perusahaan.

Selain faktor pemberian kompensasi di atas, perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu dorongan kepada para karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Adanya dorongan motivasi kepada karyawan akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai suatu tujuan. Kurangnya motivasi kerja dari sesama rekan kerja dan pimpinan perusahaan dapat menghambat kepuasan kerja karyawan serta akan membuat suasana kerja tidak kondusif.

Selain faktor kompensasi dan motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga sangat penting bagi perusahaan. Tempat karyawan bekerja jika sesuai dan mendukung maka kepuasan karyawan juga otomatis akan meningkat. Namun, jika karyawan merasa lingkungan sekitarnya tidak sesuai serta kurang nyaman, maka semangat kerja mereka otomatis akan menurun.

Ketiga faktor di atas sangat berperan penting bagi tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja maka karyawan akan bersemangat, bekerja dengan penuh ketelitian dan akan merasa nyaman sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Simamora (2004) dalam Nawa & Kempa, (2017), berpendapat kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Sopiah (2008) dalam Ifriansyah, (2019) mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan tinggi seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Lingkungan kerja diartikan oleh Nitisemito (2000) dalam (Lestary & Chaniago, 2018) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban atau yang dijalankan.

Menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Safitri & Rizal (2020), kepuasan kerja adalah keadaan menerima, menilai, mengelola yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Dari gambaran di atas peneliti menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi perusahaan, motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja setiap individu karyawan dan berpengaruh pada tingkat kesuksesan sebuah perusahaan, karena berpengaruh besar pada pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi khususnya dalam menumbuhkan kepuasan kerja para karyawan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian ***Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta.***

Sesuai latar belakang yang sudah diuraikan, rumusan permasalahan penelitian ini adalah: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta? 4) Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu: 1) Mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta. 2) Mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta. 3) Mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta. 4) Mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kompensasi (X1)**

Kompensasi mempunyai arti yang lebih luas dibandingkan dengan upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menuju kepada balas jasa yaitu yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi sendiri mencakup pada balas jasa finansial dan non finansial. Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung yaitu berupa uang (finansial) atau tidak langsung yaitu berupa penghargaan (non finansial). Ada beberapa definisi tentang kompensasi menurut para ahli diantaranya:

Mirhot Tua E.H berpendapat bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di sebuah organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus,

insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuci dan lain-lain (Yusuf, 2015, dalam Saputra, 2018).

Sirait (2008) dalam Darma & Supriyanto, (2018), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial merupakan penghargaan atas kontribusi karyawan organisasi. Marwansyah (2012) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non-financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan suatu pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang (Simomara, 2006, dalam Dwijayanti & Dewi, 2015).

Pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian berupa penghargaan individual sebagai balas jasa dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, bahkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Terkait dimensi dan indikator kompensasi, Panggabean dalam Sutrisno (2010) dalam Widayati et al., (2017), menyatakan bahwa kompensasi finansial dibagi menjadi empat, yaitu: 1) Gaji; 2) Tunjangan; 3) Insentif; 4) Fasilitas. Sedangkan dimensi kompensasi nonfinansial dibagi menjadi dua, yaitu: 1) Pekerjaan; 2) Lingkungan pekerjaan.

## **Motivasi (X2)**

Hasibuan (2005) dalam Rahayu (2017), menyebutkan ada beberapa pengertian motivasi. Menurutnya, motivasi adalah pemberian daya penggerak atau pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan efisien dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2010), motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang mempunyai arti dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau saling bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mendapatkan kepuasan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap individu atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya (Samsudin, 2006, dalam Waluyo & Ingsih, 2019). Menurut Mangkunegara (2009) dalam Waluyo & Ingsih, (2019), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) dalam Waluyo & Ingsih, (2019), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang atau kelompok.

Menurut Afandi (2018) dalam Arif *et al.*, (2020), motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena merasa terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati serta sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Norman *et al.*, (2015), *motivasi pegawai* merupakan suatu sikap yang diberikan oleh karyawan atau pegawai dalam antusiasme atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan perlu untuk dicermati secara sistematis perkembangannya, dan memerlukan perhatian atasannya, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila motivasi karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008) dalam Rahayu, (2017) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri serta kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada para karyawan, yaitu: 1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan perwujudan diri.

### **Lingkungan Kerja (X3)**

Menurut Sutrisno (2012) dalam Puspita *et al.*, (2020), konsep lain dari lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar pekerja yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan dalam bekerja. Menurut Daft (2013) dalam Puspita *et al.*, (2020) lingkungan kerja merupakan segala unsur yang berada di perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan. Silalahi (2013) dalam Puspita *et al.*, (2020) juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan elemen baik di dalam ataupun di luar batas perusahaan, baik yang berdampak langsung atau pun tidak langsung terhadap aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Schultz (2006) dalam Puspita *et al.*, (2020), menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku ataupun sikap karyawan. Hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam suatu keadaan tertentu yang harus diperhatikan, yang mencakup kebosanan dalam bekerja, pekerjaan yang monoton serta kelelahan dalam bekerja.

Menurut Nitisemo (1982) dalam Cahya *et al.*, (2021), lingkungan kerja dapat diukur melalui suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah keadaan yang ada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Terkait indikator lingkungan kerja, menurut Nitisemito (1992) dalam Naa, (2017) beberapa indikator lingkungan kerja yaitu: 1) Suasana kerja; 2) Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan; 3) Hubungan dengan rekan kerja. Menurut Sutrisno (2011) dalam Tampubolon *et al.*, (2018) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Penerangan; 2) Suhu udara; 3) Tingkat kebisingan; 4) Keamanan kerja; 5) Tata letak peralatan; 6) Hubungan sesama rekan kerja.

## **Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Hariadja (2002) dalam Rozzaid *et al.*, (2015), menyebutkan bahwa *kepuasan kerja* merupakan sejauh mana seseorang merasa baik atau tidak baik tergantung macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2008) dalam Rozzaid *et al.*, (2015), *kepuasan kerja* merupakan keadaan emosionalnya yang menyenangkan atau tidak sebagaimana karyawan memandang pekerjaan yang mereka kerjakan, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Suyoto (2012) dalam Nabawi, (2019), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sifat perorangan sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Umar (2011) dalam Nabawi, (2019), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan pekerjaannya mampu atau tidaknya memenuhi harapan, kebutuhan serta keinginannya.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja.

Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015) dalam Nabawi, (2019) ada beberapa, yaitu: 1) Gaji; 2) Pekerjaan itu sendiri; 3) Rekan kerja; 4) Atasan; 5) Promosi; 6) Lingkungan kerja.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi para karyawan agar karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu, maka akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan, karena mereka merasa haknya sebagai seorang karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton Saman (2020); dan Citha Agathanisa & Arif Partono Prasetyo (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pemaparan landasan teori dan juga penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H1:** Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Diklat Industri Yogyakarta.

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Motivasi juga memiliki peran penting bagi para karyawan. Menurut Hasibuan (2015) motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan individu yang terarah dan mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Qomariah (2018) dan daCruz Cavarlho *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pemaparan landasan teori dan juga penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H2** : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Diklat Industri Yogyakarta.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik secara fisik ataupun non fisik sangat diharapkan oleh para karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Begitu pun sebaliknya, apabila lingkungan kurang nyaman, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam melakukan pekerjaan (Anas, 2013). Oleh karena itu, keadaan atau pun situasi yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas harus dijaga sebaik mungkin, agar para karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Juliarti *et al.*, (2018); Aoliso & Lao (2018); dan Wuwungan *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pemaparan landasan teori dan juga penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H3** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Diklat Industri Yogyakarta.

## **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Besarnya kompensasi yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga para karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan mereka terima. Besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan serta tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh setiap karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan makin besar artinya jabatannya lebih tinggi dari sebelumnya, statusnya makin baik serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan makin banyak. Dengan demikian, kepuasan kerja terhadap perusahaan juga akan makin baik.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bertindak terhadap beberapa proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas serta ketekunan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap individu maupun kelompok agar mereka mau melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi atau dorongan ini dimaksudkan sebagai desakan alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila seseorang dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Lingkungan kerja yang sesuai dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan tempat para karyawan bekerja serta dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Retosari P. (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pemaparan landasan teori dan juga penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H4** : Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Diklat Industri Yogyakarta.

## **METODE PENELITIAN**

Dilihat dari sumber data, penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif. Menurut Supriyanto (2009) kuantitatif adalah data-data yang berbentuk angka. Menurut Sugiyono (2013) dalam Sugiyono, (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang mengacu pada pengetahuan yang berdasarkan pengalaman dan ilmu pasti, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan. Jadi dalam penelitian ini menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan angka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan Balai Diklat Industri Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta yang berjumlah 53 karyawan. Dalam penentuan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2012) dalam Wijaya, (2017), *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam hal ini seluruh karyawan di Balai Diklat Industri Yogyakarta yang berjumlah 53 orang.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka peneliti berupaya menganalisis seberapa besar pengaruh signifikan antara variabel independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

## **Teknik Pengumpulan dan Analisis data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang menjadi sampel di Balai Diklat Industri Yogyakarta. Menurut Sugiyono (2016) dalam Wijaya, (2017), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden agar responden menjawab. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan). Analisis data yang pertama yang digunakan adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas; kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dan yang terakhir



adalah regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Kompensasi (X1)</b>			
<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
K1	0,750	0,2706	Valid
K2	0,520	0,2706	Valid
K3	0,659	0,2706	Valid
K4	0,662	0,2706	Valid
K5	0,575	0,2706	Valid
K6	0,534	0,2706	Valid
K7	0,515	0,2706	Valid
K8	0,618	0,2706	Valid
K9	0,445	0,2706	Valid
K10	0,605	0,2706	Valid
K11	0,525	0,2706	Valid
K12	0,622	0,2706	Valid

<b>Motivasi (X2)</b>			
<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
M1	0,692	0,2706	Valid
M2	0,544	0,2706	Valid
M3	0,602	0,2706	Valid
M4	0,479	0,2706	Valid
M5	0,466	0,2706	Valid
M6	0,466	0,2706	Valid
M7	0,623	0,2706	Valid
M8	0,514	0,2706	Valid
M9	0,708	0,2706	Valid
M10	0,554	0,2706	Valid

<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>			
<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
LK1	0,362	0,2706	Valid
LK2	0,324	0,2706	Valid
LK3	0,415	0,2706	Valid
LK4	0,380	0,2706	Valid

LK5	0,619	0,2706	Valid
LK6	0,342	0,2706	Valid
LK7	0,658	0,2706	Valid
LK8	0,639	0,2706	Valid
LK9	0,636	0,2706	Valid
LK10	0,677	0,2706	Valid
LK11	0,713	0,2706	Valid
LK12	0,591	0,2706	Valid
LK13	0,799	0,2706	Valid
LK14	0,759	0,2706	Valid
LK15	0,750	0,2706	Valid
LK16	0,808	0,2706	Valid

Kepuasan Kerja (Y)			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0,648	0,2706	Valid
KK2	0,676	0,2706	Valid
KK3	0,691	0,2706	Valid
KK4	0,691	0,2706	Valid
KK5	0,702	0,2706	Valid
KK6	0,729	0,2706	Valid
KK7	0,576	0,2706	Valid
KK8	0,678	0,2706	Valid
KK9	0,670	0,2706	Valid
KK10	0,740	0,2706	Valid
KK11	0,692	0,2706	Valid
KK12	0,769	0,2706	Valid

Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Dari tabel di atas, hasil uji validitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari t table yaitu 0,2706. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid, dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,916	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,857	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,910	0,60	Reliabel

Kepuasan Kerja (Y)	0,926	0,60	Reliabel
--------------------	-------	------	----------

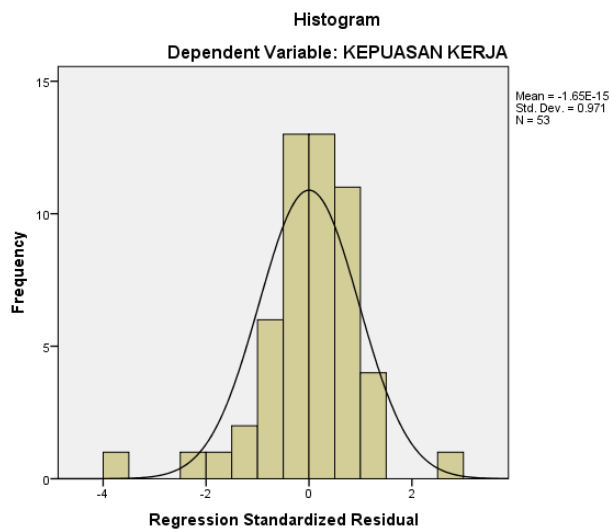
Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam mengukur variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,60. Artinya, semua item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini dinyatakan konsisten dan stabil.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

##### a. Uji Histogram

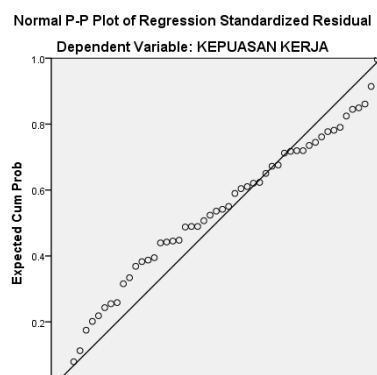


Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

**Gambar 1 Grafik Histogram**

Berdasarkan grafik di atas, pola distribusi membentuk lonceng dan tidak condong ke kiri dan ke kanan, sehingga dapat simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

##### b. P-Plot



Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

**Gambar 2 P-Plot**

Berdasarkan analisis dengan SPSS 23, terlihat *normal P-Plot* menunjukkan bahwa data masing-masing variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 3**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93194488
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.094
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig. 2-tailed) adalah 0,056 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi residual pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

## Uji Multikolinearitas

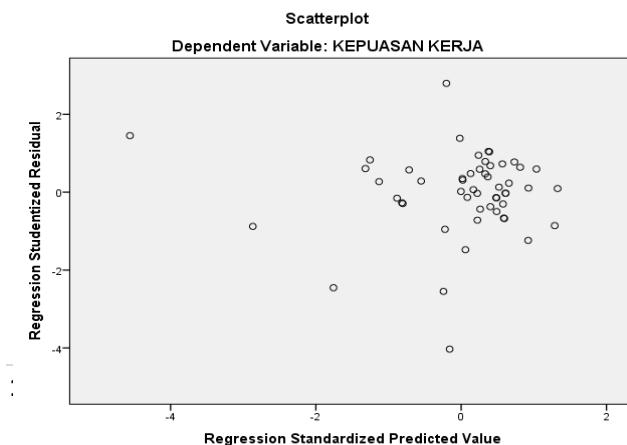
**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-4.809	4.836		-.994	.325		
Kompensasi	.202	.127	.194	1.597	.117	.343	2.914
Motivasi	.348	.126	.328	2.698	.010	.344	2.907
Lingkungan Kerja	.381	.118	.416	3.219	.002	.304	3.290

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : Data Primer diolah pada, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* VIF dari 3 variabel antara lain variabel kompensasi menunjukkan nilai VIF 2,914 < 10 dan nilai *tolerance* 0,343 > 0,1, variabel motivasi menunjukkan nilai VIF 2,907 < 10 dan nilai *tolerance* 0,344 > 0,1. Selanjutnya variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai VIF 3,290 < 10 dan nilai *tolerance* 0,304 > 0,1. Dari semua hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

**Gambar 3 Scatterplot**

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan penyebaran titik-titik sempurna berada di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Sehingga semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan masukan variabel dukungan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

**Teknik Analisis Data  
Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.809	4.836		-.994	.325
Kompensasi	.202	.127	.194	1.597	.117
Motivasi	.438	.162	.328	2.698	.010
Lingkungan Kerja	.381	.118	.416	3.219	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -4.809 + 0,202X_1 + 0,438X_2 + 0,381X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

Karyawan

a = -4.809

$b_1 = 0,202$

$b_2 = 0,438$

$b_3 = 0,381$

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.809	4.836		-.994	.325
Kompensasi	.202	.127	.194	1.597	.117
Motivasi	.438	.162	.328	2.698	.010
Lingkungan Kerja	.381	.118	.416	3.219	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan karena tingkat signifikansi kompensasi sebesar  $0,117 > 0,05$ . Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan karena tingkat signifikansi motivasi sebesar  $0,010 < 0,05$ , sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan karena tingkat signifikansi kemampuan kerja sebesar  $0,002 < 0,05$ .

### Uji Simultan (F)

**Tabel 7**  
**Hasil Simultan (F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1350.917	3	450.306	49.362	.000 <sup>b</sup>
	Residual	447.008	49	9.123		
	Total	1797.925	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data Primer diperoleh pada, 2022

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel di atas menghasilkan nilai F hitung sebesar 49,362 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.736	3.020

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data Primer diolah pada, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,736 atau 73,6%. Hal ini berarti variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya (26,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dari uji parsial (t hitung) variabel kompensasi sebesar 1,597 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5%



(0,05) dan  $df = 49$  (53-4) sebesar 1,677 yang berarti  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,597 < 1,677$ ). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,117 yang berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,117 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dari uji parsial ( $t$  hitung) variabel Motivasi sebesar 2,698 sedangkan nilai  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan  $df = 49$  (53-4) sebesar 2,698 yang berarti  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $2,698 > 1,677$ ). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,010 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari uji parsial ( $t$  hitung) variabel lingkungan kerja sebesar 3,219 sedangkan nilai  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan  $df = 49$  (53-4) sebesar 3,219 yang berarti  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,219 > 1,677$ ). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji  $F$  pada tabel di atas menghasilkan nilai  $F$  hitung sebesar 49,362 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji  $t$ ) menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
4. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Cahya, A. D., Lindasari, K., & Kinasis, W. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Strategi Bisnis (Studi Kasus pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Feasible*, 3(2), 136–145. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JFB/article/view/11110>
- Darma, P.S., & Supriyanto, A.S. (2018). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employees Performance. *Management and Economics Journal*. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123.
- Dwijayanti, M., & Dewi, A. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 4(12), 4274-4301. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16080>
- Ifriansyah, R. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 6(2), 226-243. <https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2529>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94-103. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD/article/view/280>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 5(3), 1–9.  
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6092>
- Norman, E., Djamil, M., & Santoso, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja SPG di Mall PGB Merdeka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 95-100. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/view/189/0>
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/2608>
- Ningsih, N.R.P. (2020). *Meningkatkan Perkembangan Kognitif pada Kemampuan Berfikir Simbolik Anak melalui Metode Bermain Peran pada Kelompok B di TK Dharma Wanita Mendalo Darat* [Doctoral dissertation, Universitas Jambi]. Repository Universitas Jambi. <https://repository.unja.ac.id/11814/>
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Safitri, R., & Rizal, A.S.S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being atas Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53-65. <http://dx.doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>
- Saputra, S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 104–118. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.373>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Syahri, R.V.F., & Priatna, A., (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Salak Tower Hotel*. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Manajemen*, 3(1). <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1437/1154>
- Waluyo, A. D., & Ingsih, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS)

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 4 No 4 (2022) 1392-1411 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v4i4.965

Pelabuhan Indonesia Iii Tanjungmas Di Semarang. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.

Widayati, C.H., Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>

Wijaya, R. (2017). *Desain Gaji Pokok PT Trans Mitra Samudra Semarang*. [Other thesis, Unika Soegijapranata]. Unika Repository. [repository.unika.ac.id/14816/](https://repository.unika.ac.id/14816/)