

Efek Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Pada Kepuasan Kerja Karyawan KSPPS di Kulon Progo, Yogyakarta

Burhanudin¹, Wahyudi Agung Nugroho²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta, Indonesia

³KSPPS Joga Mitra Sejahtera, Kulon Progo, Yogyakarta, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima Mei, 2023

Direvisi Juni, 2023

Diterbitkan September, 2023

Keyword:

Compensation

Leadership style

Motivation

Job satisfaction

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of compensation on job satisfaction, to examine the effect of leadership style on job satisfaction, and to examine the effect of motivation on job satisfaction. Respondents in this study were 105 employees who worked at the Sharia Financing Savings and Loans Cooperative (KSPPS) operating in Kulon Progo district, Special Region of Yogyakarta (DIY). The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction, and motivation has a positive and significant effect on job satisfaction.

Corresponding Author:

Burhanudin,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Janabadra,
Yogyakarta, 55231, Indonesia
Email: burhanudin@janabadra.ac.id

Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat seperti sekarang ini, salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meraih keunggulan kompetitif adalah karyawan. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan, perlu dibina, dikembangkan, dan dipertahankan agar mereka memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Agar karyawan dapat memberikan kontribusi atau kinerja terbaik bagi perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian. Salah satu organisasi yang perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS), yang beroperasi di daerah kabupaten Kulon Progo, provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).

Isu mengenai kepuasan kerja karyawan koperasi syariah khususnya mereka yang bekerja di KSPPS merupakan isu yang menarik untuk diteliti, karena masih banyak karyawan KSPPS yang tingkat kepuasan kerjanya masih rendah. Kepuasan kerja karyawan ini akan mempengaruhi kinerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi daya saing perusahaan.

KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpan, pinjam dan pembiayaan sesuai dengan prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infak, sedekah, dan wakaf (*Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.MUKM/IX/2015*, 2015). KSPPS merupakan perkembangan dari KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah), yang terlahir dari BMT (Baitul Maal wat Tamwil). KSPPS merupakan entitas keuangan mikro syariah yang unik dan spesifik khas Indonesia.

Dalam kiprahnya, KSPPS memiliki peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (tamwil) dan sebagai lembaga sosial yaitu menghimpun, mengelola, dan menyalurkan dana ZISWAF (Zakat, Infak, Shodakoh, dan Wakaf). Dana ZIS (Zakat, Infak, dan Shodakoh) dalam penghimpunan dan mendayagunaannya dapat digunakan untuk kepentingan sosial (*charity*). Akan tetapi sebagian KSPPS menyalurkan dan mendayagunakan dana ZIS ini untuk kepentingan pemberdayaan usaha mikro mustahik. Sedangkan untuk wakaf uang khususnya, dalam penghimpunan bersifat sosial, tetapi dalam pengelolaan dan pengembangannya harus dalam

bentuk komersial, karena ada Amanah wakif (pemberi wakaf) untuk memberikan manfaat hasil wakaf agar diberikan kepada maukufalaih atau penerima manfaat (Sukmayadi, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan pada sejumlah KSPPS yang beroperasi di kabupaten Kulon Progo, provinsi DIY, sebagian besar tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan ini antara lain, sebagian besar karyawan masih belum bangga atau kurang puas dengan pekerjaan mereka, sehingga masih ada niat untuk pindah ke pekerjaan lain yang menurut persepsi mereka lebih baik. Mereka belum puas dengan gaji dan penghasilan lain yang mereka terima, supervisor atau atasan kurang memberikan perhatian kepada mereka, peluang untuk meningkatkan karir juga relatif terbatas, dan rekan kerja yang kurang menyenangkan. Secara teoritis kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi.

Dari faktor kompensasi, sebagian besar karyawan masih belum puas dengan gaji yang mereka terima, belum puas dengan bonus dan insentif yang mereka terima. Karyawan juga belum puas dengan asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan cuti yang belum sesuai dengan harapan para karyawan. Selain itu pembayaran gaji menurut persepsi karyawan masih relatif rendah dan juga sering terlambat pembayarannya.

Dari faktor gaya kepemimpinan, menurut persepsi karyawan pemimpin belum dapat menentukan visi yang menarik, tidak menunjukkan optimisme, pimpinan belum berkorban demi kepentingan perusahaan, belum dapat menjadi panutan bagi bawahan, belum memberikan dukungan yang optimal kepada karyawan, belum dapat menumbuhkan semangat kepada para karyawan, program-program pelatihan karyawan relatif masih kurang, dan pimpinan belum dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan secara kreatif.

Sementara itu dari faktor motivasi, berdasarkan studi pendahuluan motivasi karyawan juga relatif masih rendah. Indikasi rendahnya motivasi ini antara lain karena sebagian besar kebutuhan karyawan belum terpenuhi. Menurut persepsi karyawan masih banyak kebutuhan-kebutuhan mereka yang belum terpenuhi di tempat kerja. Perusahaan belum menyediakan kantin yang memadai bagi karyawannya ketika istirahat kerja. Karyawan juga belum difasilitasi untuk membangun rumah atau membeli perumahan. Belum ada asuransi kehilangan pekerjaan, jaminan pensiun, merasa belum diterima di tempat kerja, kurangnya partisipasi karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan, kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan, kurangnya penghargaan pada karyawan, kurangnya program-program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan.

Berdasarkan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk menguji pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja; (2) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja; dan (3) untuk menguji pengaruh motivasi pada kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada KSPPS yang beroperasi di kabupaten Kulon Progo, provinsi DIY.

Pengaruh Kompensasi pada Kepuasan Kerja

Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dapat meminimalkan keluhan dan ketidakpuasan karyawan. Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya, akan berdampak pada kepuasan karyawan rendah, yang selanjutnya akan rawan terhadap guncangan-guncangan, karena karyawan bekerja dengan semangat dan loyalitas yang rendah (Sinambela, 2016). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Riset yang dilakukan oleh Abid dan Andi (2020) dengan sampel 222 karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Hasyim (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan responden 60 karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. Hasil riset Lestari dan Rachmasari (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka.

Hasil studi Parimita et al. (2018) dengan sampel 70 karyawan pada PT. Tridaya Eramina Bahari, menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Riset yang dilakukan oleh Pertiwi et al. (2019) dengan populasi 50 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Putri & Supriadi (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi.

Rozzaid et al. (2015) dalam penelitiannya dengan subjek 31 karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi, menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan motivasi

terhadap kepuasan kerja. Hasil studi Veriyani & Prasetyo (2018) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Studi ini dilakukan terhadap 102 karyawan divisi produksi pada bagian operator pada PT. Soljer Abadi di kota Majalaya. Yeni Suyanto et al. (2020) melakukan penelitian dengan sampel 79 karyawan pada rumah sakit Muhammadiyah Lamongan, menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu perwujudan dari tingkahlaku seorang pemimpin yang berhubungan dengan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut selanjutnya akan membentuk suatu pola. Jadi gaya kepemimpinan adalah pola tindakan seorang pemimpin secara keseluruhan sebagaimana yang dipersepsikan oleh bawahan (Sudaryono, 2014). Hal senada juga dikemukakan oleh Kinicki (2021) yang mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku seorang pemimpin mempengaruhi bawahan secara efektif. Salah satu gaya kepemimpinan yang mulai dipertimbangkan oleh banyak organisasi bisnis adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional berusaha untuk mengubah para pengikutnya agar mengejar tujuan organisasi daripada tujuan-tujuan pribadi. Para pemimpin transformasional berusaha untuk mengubah pengikutnya dengan cara menciptakan perubahan dalam tujuan, nilai, kebutuhan, kepercayaan, dan aspirasi mereka. Kepemimpinan transformasional tidak hanya mempengaruhi hasil pada tingkat individu seperti kinerja, komitmen organisasi, tetapi juga kepuasan kerja (Kinicki, 2021). Berbagai penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Abid & Andi (2020) dengan sampel 222 karyawan pada PT. Citra Rasa Betawi, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Riset Fitri (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Balu Oto Work Yogyakarta. Studi yang dilakukan oleh Kosasih (2018) menemukan adanya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Studi ini dilakukan dengan sampel 284 pegawai PDAM di Provinsi Banten.

Yeni Suyanto et al. (2020) melakukan penelitian dengan sampel 79 orang karyawan rumah sakit Muhammadiyah Lamongan, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil riset Zeindra & Lukito (2020) menemukan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional pada kepuasan kerja. Riset ini dilakukan dengan subjek 129 karyawan yang bertugas di kantor pusat PT. Semen Padang. Berdasarkan teori dan riset terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Pada Kepuasan Kerja

Motivasi berasal dari istilah Latin yaitu *movere* yang artinya menggerakkan atau dorongan. Salah satu tugas manajer dan eksekutif adalah memberikan motivasi kepada para karyawannya secara efektif. Tujuan pemberian motivasi antara lain untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan memiliki motif kebutuhan dan keinginan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil (Hasibuan, 2017; Kinicki, 2021). Beberapa riset menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

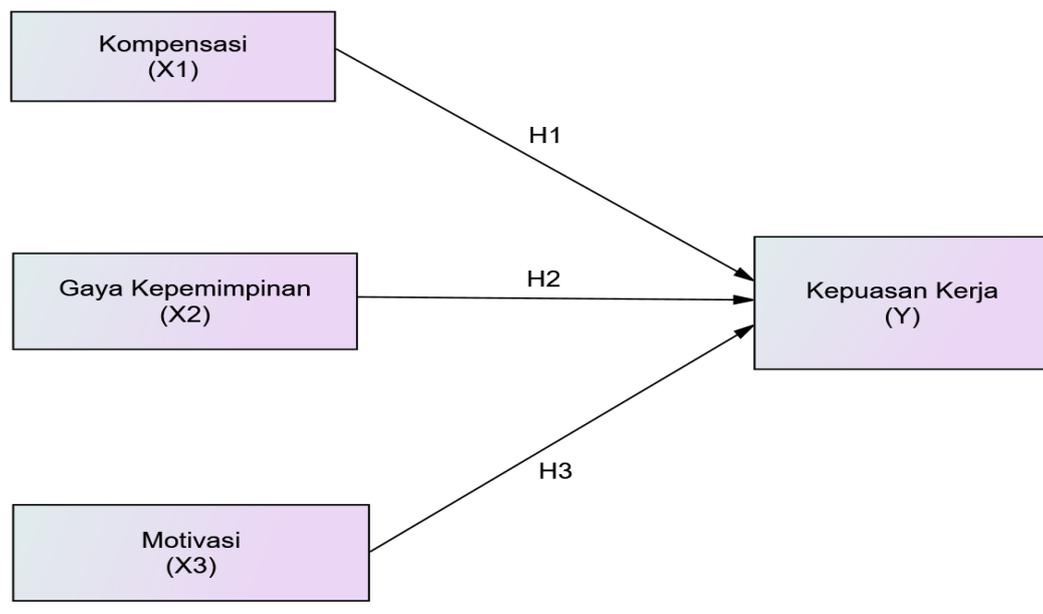
Riset Kosasih (2018) dengan sampel 284 pegawai PDAM di Provinsi Banten, menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Lestari & Rachmasari (2021) menemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka. Hasil studi Nova (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam studi ini adalah 31 pengrajin kulit yang ada di wilayah sentra industri kulit di Manding, Yogyakarta.

Riset Parimita et al. (2018) dengan sampel 70 karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pada kepuasan kerja. Rozzaid et al. (2015) dalam penelitiannya dengan subjek 31 karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Yeni Suyanto et al. (2020) melakukan penelitian dengan sampel 79 orang karyawan rumah sakit Muhammadiyah Lamongan, menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil studi Yakup (2017) dengan subjek 53 orang pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango, menemukan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan studi terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka teoritis yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut gambar kerangka teoritis dalam studi ini.



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 105 karyawan yang bekerja pada 19 KSPPS yang beroperasi di kabupaten Kulon Progo, provinsi DIY. Seluruh karyawan yang bekerja pada 19 KSPPS di kabupaten Kulon Progo ini, dijadikan sebagai responden, sehingga penelitian ini merupakan studi populasi atau studi sensus. Responden dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Responden Penelitian

No.	Tempat Bekerja	Jumlah
1	KSPPS BMT Arafah	20
2	KSPPS Surya Parama Arta	5
3	KSPPS BMT Graha Arta Muamalat	4
4	KSPPS BMT Amanah Kalibawang	3
5	KSPPS BMT Dana Sejahtera	4
6	KSPPS BMT Bina Sejahtera	16
7	KSPPS BMT Amalia Insani	2
8	KSPPS Jogja Mitra Sejahtera	6
9	KSPPS BMT Karomah	6
10	KSPPS BMT Menoreh Sejahtera	6
11	KSPPS BMT Al-Azka	3

12	KSPPS BMT Progo Makmur	6
12	KSPPS BMT Surya Amanah	3
14	KSPPS Mitra Salam	3
15	KSPPS Rizki Barokah Sejahtera	4
16	KSPPS Bmt Mutia	3
17	KSPPS BMT Artha Nirmala Ahsana	4
18	KSPPS BMT Artha Makmur	3
19	KSPPS BMT Amanah Galur	4
Total		105

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori-teori, dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Creswell, 2018). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja.

Variabel kompensasi (X1) diukur dengan 6 indikator, yaitu gaji, bonus, insentif, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan cuti (Dessler, 2020). Variabel gaya kepemimpinan (X2) dalam riset ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang diukur dengan 8 indikator, yaitu visi, optimisme, rela berkorban, panutan, dukungan, semangat, pelatihan, memecahkan masalah (Kinicki, 2021). Variabel motivasi (X3) diukur dengan 10 indikator, yaitu kantin, perumahan, asuransi kehilangan pekerjaan, jaminan pensiun, perasaan diterima di tempat kerja, partisipasi, pengakuan, penghargaan, pelatihan, dan pendidikan (Hasibuan, 2017). Sementara itu variabel kepuasan kerja (Y) diukur dengan 5 indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisor, promosi, rekan kerja (Luthans & Luthans, 2021). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Sebelum kuesioner digunakan untuk *main study*, maka kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach Alpha.

Hasil Dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah 105 orang karyawan yang bekerja pada KSPPS yang beroperasi di kabupaten Kulon Progo, provinsi DIY. Dalam bagian ini akan disajikan mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas, karakteristik responden, hasil analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson. Kriteria yang digunakan dalam uji validitas adalah jika nilai signifikansi lebih kecil 0,05 maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden relatif stabil atau konsisten terhadap pernyataan atau pertanyaan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja (Ghozali, 2016). Kriteria yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel (Juliandi, Irfan, Manurung, & Satriawan, 2016). Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas			Hasil Uji Reliabilitas	
	Item	Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,003	Valid	0,694	Reliabel
	X1.2	0,004	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,846	Reliabel

	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
	X2.7	0,000	Valid		
	X2.8	0,000	Valid		
Motivasi (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,913	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
	X3.6	0,000	Valid		
	X3.7	0,000	Valid		
	X3.8	0,000	Valid		
	X3.9	0,000	Valid		
	X3.10	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,004	Valid	0,897	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, tampak bahwa semua item yang digunakan dalam kuesioner ini valid dan reliabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristiknya, maka responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan pendapatan perbulan. Karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	70	67%
		Perempuan	35	33%
2	Status pernikahan	Menikah	70	67%
		Belum menikah	30	28%
		Lainnya	5	5%
3	Pendidikan terakhir	SLTA	62	59%
		Diploma 3	9	9%
		Sarjana S1	22	21%
		Pascasarjana S2	2	2%
		Lainnya	10	9%
4	Pendapatan perbulan	Kurang dari Rp 2.000.000,00	80	76%
		Rp 2.000.001,00-Rp 4.000.000,00	15	14%
		Rp 4.000.001,00-Rp 6.000.000,00	8	8%
		Lebih dari Rp 6.000.000,00	2	2%
5	Masa kerja	Kurang dari 5 tahun	57	54%
		Antara 5-10 tahun	22	21%
		Antara 11-15 tahun	7	7%
		Antara 16-20 tahun	12	11%
		Lebih dari 20 tahun	7	7%
		Total	105	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan jenis kelamin responden, tampak bahwa laki-laki sebanyak 70 orang dan perempuan sebanyak 35 orang. Berdasarkan status pernikahan responden, mereka yang sudah menikah ada 70 orang, yang belum menikah ada 30 orang, dan lainnya sebanyak 5 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden

dengan pendidikan terakhir SLTA ada 62 orang, responden dengan pendidikan terakhir diploma 3 ada 9 orang, responden dengan pendidikan terakhir sarjana S1 ada 22 orang, responden dengan pendidikan terakhir pascasarjana S2 ada 2 orang, dan lainnya ada 10 orang.

Sementara itu responden berdasarkan pendapatan perbulan, mereka yang memiliki pendapatan kurang dari Rp 2.000.000,00 sebanyak 80 orang, mereka yang berpendapatan antara Rp 2.000.000,00 sampai dengan Rp 4.000.000,00 ada 15 orang, mereka dengan pendapatan antara Rp 4.000.000,00 sampai dengan Rp 6.000.000,00 ada 8 orang, dan responden dengan pendapatan lebih dari Rp 6.000.000,00 ada 2 orang.

Berdasarkan masa kerja responden, mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 57 orang, mereka yang memiliki masa kerja antara 5 sampai dengan 10 tahun ada 22 orang, mereka dengan masa kerja antara 11 sampai dengan 15 tahun ada 7 orang, mereka dengan masa kerja antara 16 sampai dengan 20 tahun ada 12 orang, dan mereka yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 7 orang.

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, dengan status sudah menikah, dengan pendidikan terakhir SLTA, pendapatan perbulan kurang dari Rp 2.000.000,00, dan mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Selanjutnya adalah hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.877	.996	4.899	.000
Kompensasi (X1)	.311	.047	6.600	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	.189	.040	4.682	.000
Motivasi (X3)	.055	.026	2.117	.037
F		54.467		.000 ^b
R		.786		
R Square		.618		
Adjusted R Square		.607		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi (X3)

Sumber: data diolah

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual dapat diketahui dari *goodness of fit*. Secara statistik hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t (Ghozali, 2016). Berikut ini akan disajikan nilai dari koefisien determinasi, uji statistik F, dan uji statistik t berdasarkan hasil analisis.

Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis regresi linear berganda tampak bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0.607. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi sebesar 60.7 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model dalam penelitian ini.

Uji Statistik F

Hasil uji statistik F menunjukkan nilai 54.467 dengan probabilitas sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, atau dengan kata lain model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

Uji Statistik t

Dari ketiga variabel bebas atau independen yang dimasukkan kedalam model regresi, ternyata semua variabel baik itu variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi ketiga variabel bebas tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu untuk variabel kompensasi sebesar 0,000, untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000, dan untuk variabel motivasi sebesar 0,037. Selanjutnya dapat dibuat persamaan regresi yaitu:

$$Y = 4,877 + 0,311 + 0,189 + 0,055 \dots\dots\dots (1)$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 4,877 dapat diartikan bahwa apabila variabel bebas dianggap konstan, maka rata-rata kepuasan kerja (Y) sebesar 4,877.
- Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,311 dapat diartikan bahwa apabila kompensasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,311.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,189 artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,189.
- Koefisien regresi motivasi (X3) sebesar 0,055 artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,055.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik adalah yang dapat digunakan untuk memprediksi. Agar model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, yang sering disebut dengan asumsi klasik (Santosa, 2015). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan metode *asymptotic*. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13238909
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.056
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah

Uji asumsi klasik berikutnya adalah uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan uji Glejser, dengan kriteria jika nilai signifikansi variabel bebas atau independen lebih besari dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel bebas yaitu kompensasi (X1) sebesar 0,856, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,465, dan motivasi (X3) sebesar 0,376, semuanya lebih dari 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.424	.647		2.201	.030
	Kompensasi (X1)	.006	.031	.020	.182	.856
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.019	.026	.092	.733	.465
	Motivasi (X3)	-.015	.017	-.102	-.889	.376

- Dependent Variable: abs_res

Sumber: data diolah

Selanjutnya uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,775, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,620, dan untuk variabel motivasi (X3) adalah 0,750. Nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 1,290, gaya kepemimpinan (X2) sebesar 1,613, dan untuk variabel motivasi (X3) yaitu 1,333. Nilai VIF untuk ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.877	.996		4.899	.000		
Kompensasi (X1)	.311	.047	.461	6.600	.000	.775	1.290
Gaya Kepemimpinan (X2)	.189	.040	.366	4.682	.000	.620	1.613
Motivasi (X3)	.055	.026	.150	2.117	.037	.750	1.333

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam riset ini didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima. Ada tiga hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

Pengujian hipotesis 1

- H0: kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
- H1: kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
- Kesimpulan: hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Oleh sebab itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, didukung dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,311. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompensasi karyawan ditingkatkan, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat.

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, selanjutnya akan digunakan oleh mereka untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan fisik, sosial, dan egoistik, sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja (Hasibuan, 2017). Menurut Dessler (2020) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung mencakup gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung bisa dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibiayai oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ternyata kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi karyawan ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil studi ini sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Abid & Andi (2020), Hasyim (2020), Lestari & Rachmasari (2021), Parimita et al. (2018), Pertiwi et al. (2019), Putri & Supriadi (2022), Rozzaid et al. (2015), Veriyani & Prasetyo (2018), dan Yeni Suyanto et al. (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis 2

- H0: gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
- H2: gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

- Kesimpulan: berdasarkan hasil analisis ternyata nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, didukung dalam riset ini. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,189. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Memimpin dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi, dalam hal ini mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2017). Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Para manajer dapat menggunakan empat jenis kepemimpinan transformasional yaitu motivasi inspirasional, pengaruh yang ideal, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual (Kinicki, 2021). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,189. Hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Abid & Andi (2020), Fitri (2018), Kosasih (2018), Yeni Suyanto et al. (2020), serta Zeindra & Lukito (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis 3

- H0: motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
- H3: motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
- Kesimpulan: hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) memiliki nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Oleh sebab itu hipotesis 3 yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, didukung dalam studi ini. Sementara itu nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu 0,055, yang dapat diartikan jika motivasi karyawan meningkat, maka kepuasan kerja mereka juga akan meningkat.

Salah satu tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi berasal dari Bahasa Latin *movere* yang artinya menggerakkan atau dorongan. Salah satu teori motivasi berbasis kebutuhan adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Menurut Maslow, motivasi merupakan fungsi dari lima kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja karyawan sehingga mereka bersedia untuk kerjasama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017; Kinicki, 2021).

Hasil riset ini juga menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi bernilai positif yaitu 0,055, yang dapat diartikan jika motivasi karyawan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat juga. Hasil studi ini sesuai dengan hasil penelitian Kosasih (2018), Lestari & Rachmasari (2021), Nova (2019), Parimita et al. (2018), Rozzaid et al. (2015), Yakup (2017), dan Yeni Suyanto et al. (2020), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kompensasi yaitu sebesar 0,311 dan nilai signifikansi 0,000; (2) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,189 dan signifikansi sebesar 0,000; dan (3) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi yaitu 0,055 dan nilai signifikansi sebesar 0,037.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka sebaiknya perusahaan selalu meningkatkan kompensasi terutama gaji, bonus, insentif, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan cuti kerja. Perusahaan sebaiknya juga membangun gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan ini berdasarkan hasil riset mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpinan sebaiknya mampu menciptakan visi yang menarik, menunjukkan optimism, rela berkorban demi kepentingan kelompok, dapat menjadi panutan bagi

bawahan, memberikan dukungan kepada para pengikut, memberikan semangat, memberikan pelatihan kepada para karyawan sesuai kebutuhan di tempat kerja, dan mencari solusi yang kreatif dan inovatif terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.

Untuk meningkatkan motivasi para karyawan, manajemen perusahaan sebaiknya juga memperhatikan berbagai kebutuhan karyawan seperti menyediakan kantin yang memadai di tempat kerja, memfasilitasi program membangun atau pembelian rumah karyawan, memberikan asuransi kehilangan pekerjaan, menyediakan jaminan pensiun, membangun iklim agar karyawan merasa diterima di tempat kerja, meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu, mengakui kontribusi karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan, antara lain, pertama, variabel prediktor kepuasan kerja dalam studi ini terbatas hanya kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti variabel lain yang secara teoritis sebagai prediktor kepuasan kerja seperti faktor disposisional atau kepribadian, karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, budaya organisasi dan sebagainya. Kedua, populasi dalam riset juga terbatas hanya karyawan yang bekerja pada KSPPS yang beroperasi di kabupaten Kulon Progo, provinsi DIY. Untuk studi selanjutnya sebaiknya menggunakan populasi karyawan KSPPS di luar kabupaten Kulon Progo atau di luar provinsi DIY.

REFERENSI

- Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 11–21. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6782>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed (3rd ed.)* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. (16th ed.). Harlow, UK: Pearson Education Limited.
- Fitri, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Balu Oto Work Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(7), 195–204.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach (Third)*. New York: Mc Graw-Hill.
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(02), 213–229. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548>
- Luthans, F., & Luthans, B. C. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). North Carolina: Information Age Publishing, Inc.
- Nova, T. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Kerajinan Kulit Yogyakarta). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(1), 1–13.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09>
- Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 16/Per/M.MUKM/IX/2015*. (2015).
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i2.149>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10–22. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>

- Rozzaid, Y., & Herlambang, T. (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.
- Santosa, S. (2015). *Mengasai Statistik Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono, S. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sukmayadi, S. (2020). *Koperasi Syariah Dari Teori ke Praktek: Untuk Akademisi dan Praktisi*. Bandung: Alfabeta.
- Veriyani, R., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1–14. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp1-14>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yeni Suyanto, U., Purwanti, I., Dzikri Abadi, M., Hirmantono, A., & Sayyid, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 6(1), 17–24. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v6i1.440>
- Zeindra, F. A., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(2), 335–350.