

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV ASIA TEXTILE

Riovani Jibrán Alghifary
Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Bandung
E-mail: *riovanijibranalghifary@student.inaba.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan optimalisasi kinerja dan loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asia Textile, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 30 karyawan CV Asia Textile menggunakan teknik sampling jenuh, serta didukung wawancara dan dokumen internal perusahaan sebagai data sekunder. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig. 0,920 > 0,05), sedangkan motivasi kerja (Sig. 0,000) dan lingkungan kerja (Sig. 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Fhitung 763,196 > Ftabel 2,98), dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,989, yang berarti 98,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 1,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara kompensasi belum menjadi faktor utama pada konteks perusahaan ini.

Kata kunci

Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

Employee job satisfaction is a critical factor in optimizing performance and loyalty within a company. This study examines the effect of compensation, work motivation, and work environment on employee job satisfaction at CV Asia Textile, both partially and simultaneously. Using a quantitative method with a descriptive and verificative approach, data were collected from 30 employees through questionnaires (saturated sampling), supported by interviews and internal company documents as secondary data. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination via SPSS. Results show that compensation has no significant effect on job satisfaction (Sig. 0.920 > 0.05), while work motivation (Sig. 0.000) and work environment (Sig. 0.000) each have a positive, significant effect. Simultaneously, all three variables significantly affect job satisfaction (Fcount 763.196 > Ftable 2.98), with an R Square of 0.989, meaning 98.9% of the variation in job satisfaction is explained by compensation, work motivation, and work environment, while the remaining 1.1% stems from factors outside this study. These findings indicate that work motivation and work environment are the dominant drivers of job satisfaction at CV Asia Textile, while compensation has not yet emerged as a primary factor in this context.

Keywords

Compensation, Work Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan yang dimiliki. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung akan bekerja lebih optimal, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja serta kepuasan karyawan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan kepuasan karyawan.

CV Asia Textile sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil tentu sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi yang dirasa belum optimal, motivasi kerja yang belum maksimal, serta kondisi lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Asia Textile.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan aktivitas tertentu. Pendekatan ilmiah ini mengacu pada karakteristik seperti rasionalitas, pengalaman, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif memiliki ciri khas berupa penggunaan angka dan pendekatan yang objektif. Fakta atau fenomena yang diteliti memiliki realitas objektif yang dapat diukur (sugiyono, 2019)

Penelitian ini mencakup empat variabel, yaitu Kepuasan Kerja karyawan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

- Kepuasan kerja karyawan pada CV Asia Textile sebagai variabel terikat diberi notasi (Y).
- Kompensasi pada CV Asia Textile sebagai variabel bebas diberi notasi (x1).
- Motivasi kerja pada CV Asia Textile sebagai variabel bebas diberi notasi (x2).
- lingkungan kerja pada CV Asia Textile sebagai variabel bebas diberi notasi(x3).

Menurut (Sugiyono, 2019), data dibedakan menjadi data primer dan sekunder berdasarkan sumbernya. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama, yaitu karyawan CV Asia Textile, melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form serta didukung oleh wawancara.

Sementara itu, data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia, seperti dokumen, arsip, dan laporan internal perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen dan laporan yang dimiliki oleh CV Asia Textile.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang yang bekerja di CV Asia Textile. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu seluruh karyawan CV Asia Textile. Penggunaan sampling jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk dijadikan sampel secara keseluruhan.

2.1 Metode Analisis data

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada CV Asia Textile berdasarkan hasil penyebaran kuesioner.

b. Analisis Verifikatif

Analisis regresi berganda

Tujuan analisis ini untuk memperkirakan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk menentukan hubungan positif atau negatif diantara keduanya. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja karyawan

α = Konstanta

β_{123} = Koefisien Regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh tiap variabel independen secara terpisah kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan uji F yang menguji pengaruh gabungan, uji t menunjukkan apakah masing-masing variabel itu sendiri berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja.

Patokannya tetap nilai Sig: di bawah 0,05 berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan, di atas 0,05 berarti tidak (Ghozali, 2018).

Uji F menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan apakah ketiganya, digabungkan, cukup menjelaskan variasi yang terjadi pada kepuasan kerja.

Kriterianya sama seperti uji t: dilihat dari nilai signifikansi. Sig < 0,05 berarti pengaruh simultan tersebut signifikan; Sig > 0,05 berarti sebaliknya (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi atau $r^2 \times 100\%$ menunjukkan kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat, atau besarnya peran fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - laki	26	87%
	Perempuan	4	13%
Usia	<20 tahun	6	20%
	20-25 tahun	15	50%
	26-29	7	23%
	>30	2	7%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah 2026

Dari 30 responden, 26 orang (87%) laki-laki dan 4 orang (13%) perempuan. Ini sejalan dengan sifat pekerjaan di CV Asia Textile bagian produksi dan operasional biasanya memang lebih banyak diisi tenaga kerja laki-laki karena tuntutan fisiknya.

Sepuluh responden (15 orang, 50%) berusia 20-25 tahun. Sisanya tersebar di kelompok 26-29 tahun (7 orang, 23%), di bawah 20 tahun (6 orang, 20%), dan di atas 30 tahun (2 orang, 7%). Dengan komposisi seperti ini, sebagian besar karyawan CV Asia Textile masih berada di tahap awal karier, dan itu bisa saja memengaruhi bagaimana mereka menilai kompensasi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja beda dengan karyawan yang usianya lebih matang dan pengalamannya lebih panjang.

Tabel 2. Hasil analisis deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kompensasi	30	34	60	48.57	8.127
motivasi kerja	30	35	60	50.13	7.610
lingkungan kerja	30	34	60	49.70	7.914
kepuasan kerja	30	35	60	50.93	8.132
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, seluruh variabel penelitian memiliki 30 data observasi yang valid. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 50,93, sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 48,57. Seluruh variabel memiliki nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, sehingga menunjukkan bahwa penyebaran data relatif baik dan jawaban

responden tidak terlalu menyebar. Dengan demikian, data penelitian memiliki karakteristik yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

b. Analisis Verifikatif

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.471	1.164		-1.264	.217
	kompensasi	.010	.102	.010	.101	.920
	motivasi kerja	.439	.082	.411	5.332	.000
	lingkungan kerja	.601	.095	.585	6.353	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah 2026

Interpretasi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,471 + 0,010X_1 + 0,439X_2 + 0,601X_3$$

- Konstanta sebesar -1,471 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dianggap bernilai nol, maka kepuasan kerja diperkirakan sebesar -1,471. Namun, karena nilai konstanta tidak signifikan (Sig. = 0,217), maka konstanta tidak menjadi fokus utama dalam interpretasi model.
- Koefisien kompensasi sebesar 0,010 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,010 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien motivasi kerja sebesar 0,439 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,439 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,601 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,601 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,101 dengan nilai signifikansi 0,920. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,920 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,332 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,353 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji f Simultan

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896.332	3	632.111	763.196	.000 ^b
	Residual	21.534	26	.828		
	Total	1917.867	29			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi

Sumber: Data diolah 2026

Uji F menguji pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Kriterianya: $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$. Dengan $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$, F_{tabel} diperoleh sebesar 2,98

F_{hitung} yang diperoleh, 763,196, jauh di atas F_{tabel} 2,98, dan $Sig.$ sebesar 0,000 berada di bawah 0,05. Ini berarti kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), secara bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sehingga hipotesis pengaruh simultan ketiga variabel tersebut diterima.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.994 ^a	.989	.987	.910	.989	763.196	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 98,9%, yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,989. Sementara itu, 1,1% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, beban kerja, pengembangan karier, dan faktor lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,920, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diterima responden belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Responden kemungkinan lebih memperhatikan faktor lain, seperti kesempatan berkembang, kenyamanan bekerja, maupun hubungan dengan rekan kerja

dan atasan. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek nonfinansial yang dirasakan selama bekerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, serta merasa bangga terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan.

d. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 763,196 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($763,196 > 2,98$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,989, yang berarti bahwa 98,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, 1,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, pengembangan karier, maupun faktor lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa:

- Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja responden dalam penelitian ini.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Secara simultan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 98,9% variasi kepuasan kerja, sedangkan 1,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 270-277.
- I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2018.
- Indriyani, E., Recky, R., Surjaatmadja, S., & Nuradina, K. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi karyawan PKWT PT. Puri Makmur Lestari. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 158-166.
- Kalos, Y., Wijaya, F., Dayona, G., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359-1367.
- Lie, C. A., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(4), 891-900.
- M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 23. Jakarta: Bumi Aksara, 2019
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 21-32.
- Romadhona, F., Recky, R., & Ali, M. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Pt. Caprifarmindo Laboratories Veterinary Vaccine Plant. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 300-307.
- Sahir, S. H. (2022). Jenis dan Sumber Data dalam Teknik Pengolahan Data Kuantitatif
- Saputra, W., Recky, R., Hidayat, N., Sudaryo, Y., Sastri, P. D., & Akbar, R. F. (2025). Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Senja. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(2), 345-353.
- SAPUTRO, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*.
- Sari, N. and Putra, A. (2023) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan', *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), pp. 78-89.
- Sudaryono (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi : teknik analisis data 2 1 42. 42-50.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D, Edisi 2. Bandung: Alfabeta, 2019
- Zaelani, D., Dayona, G., Wijaya, F., & Sudaryo, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 742-749.