

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT HALEYORA POWERINDO PEKANBARU

Anju Dwi Putra, Fitri Ayu Nofirda, Abunawas

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: anjudwiputra01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 26. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Haleyora Powerindo Pekanbaru.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Motivasi*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan dunia kerja mengalami peningkatan yang sangat pesat. Untuk menunjang kemajuan suatu perusahaan, keberadaan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya menjadi hal yang sangat penting. Perusahaan secara aktif berupaya mencari sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi nyata dalam pengelolaan dan pengembangan bisnis. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial karena karyawan merupakan aset utama sekaligus modal penting bagi organisasi bisnis, baik secara fisik maupun nonfisik, dalam mewujudkan pertumbuhan dan ekspansi organisasi (Panggabea, 2025).

Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki karyawan dalam bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap karyawan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Wibowo, 2019). Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbandingan antara penghargaan yang diterima karyawan dengan penghargaan yang diharapkan atau seharusnya diterima (Rulianti dan Nurpribadi, 2023).

PT Haleyora Powerindo adalah perusahaan penyedia layanan alih daya (*outsourcing*) dan jasa pendukung operasional ketenagalistrikan yang merupakan anak perusahaan dari PT Haleyora Power (bagian dari Group PLN). Perusahaan ini bergerak dalam berbagai layanan seperti pengamanan, *industrial cleaning* (pembersihan industri), *building management*, serta layanan operasi dan pemeliharaan (Ophar) jaringan transmisi dan distribusi listrik. Meskipun kantor pusatnya berada di Jakarta Barat, PT Haleyora Powerindo memiliki cabang dan unit operasional di berbagai wilayah Indonesia, termasuk cabang di Pekanbaru yang beralamat di Jalan Fajar Ujung Gg. Ibu No.81, Kelurahan Labuh Baru Barat, Kecamatan Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau 28231. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka dibutuhkan jumlah karyawan yang memadai seiring dengan luasnya lahan operasional yang dikelola. Saat ini, PT Haleyora Powerindo Pekanbaru telah memiliki karyawan yang terbagi ke dalam beberapa divisi sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Dengan karakteristik perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia, maka peran karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi internal karyawan, khususnya terkait kepuasan kerja.

Kepuasan kerja penting dalam menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Masalah kepuasan kerja layak untuk dikaji karena berdampak pada produktivitas. Kepuasan karyawan yang buruk membuat karyawan merasa tidak nyaman, gelisah, dan memiliki niat akan meninggalkan perusahaan (Azdanal et al., 2021). Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang bermasalah dapat dilihat dari tingginya *turnover* karyawan. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menarik diri dari perusahaan, yang tercermin dari menurunnya usaha dalam melaksanakan aktivitas kerja serta berkurangnya komitmen terhadap perusahaan (Stewart dan Brown, 2019). Kondisi tersebut menjadi indikator awal adanya permasalahan kepuasan kerja yang dihadapi perusahaan, yang tercermin secara nyata melalui tingkat keluar-masuknya karyawan. Indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini selanjutnya ditunjukkan melalui data tingkat *turnover* karyawan yang disajikan pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Persentase Turnover Karyawan Bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2023	81	6	9	84	7,41%
2024	84	8	4	80	9,52%
2025	80	9	5	76	11,25%

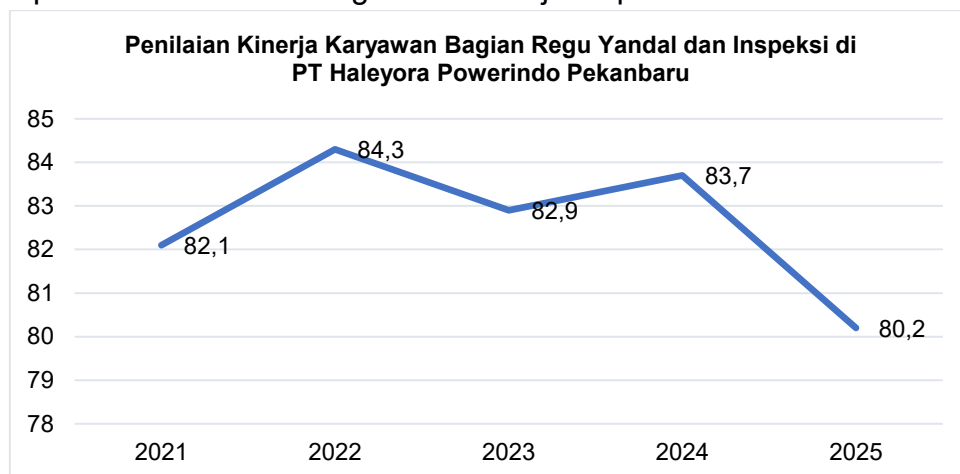
Sumber: PT Haleyora Powerindo Pekanbaru (2026)

$$\text{Turnover Rate} = \left(\frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{\text{Jumlah Karyawan Awal Tahun}} \times 100\% \right)$$

Berdasarkan Tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru mengalami peningkatan selama periode 2023–2025. *Turnover* merupakan *persentase* jumlah

karyawan yang keluar dari perusahaan dalam satu tahun tertentu. Peningkatan tingkat *turnover* dapat mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah, karena karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Data tersebut menunjukkan bahwa *turnover rate* meningkat dari 7,41% pada tahun 2023 menjadi 9,52% pada tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 11,25% pada tahun 2025. Pada tahun 2023 dan 2024, tingkat *turnover* masih berada di bawah batas ideal *turnover* perusahaan, yaitu sebesar 10% per tahun. Namun, pada tahun 2025 tingkat *turnover* telah melebihi batas tersebut. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang memiliki beban kerja tinggi, jam kerja yang tidak menentu karena harus siap siaga menangani gangguan kelistrikan, serta risiko kerja yang relatif tinggi.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat *turnover* (angka pengunduran diri karyawan) di perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rulianti dan Nurpribadi, 2023). Indikasi lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari menurunnya prestasi kerja. Jika sumber daya manusia atau karyawan senang dengan tindakan atasan, karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Tetapi jika mereka tidak dalam keadaan ini mereka mungkin menjadi penyebab organisasi mengalami kerugian (Khan et al., 2021). Perusahaan dapat mengevaluasi tingkat kepuasan kerja melalui capaian kinerja karyawan. Namun, kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo Pekanbaru dinilai belum sepenuhnya optimal, yang ditunjukkan oleh adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2025 sebagaimana disajikan pada Gambar 1.1 berikut:



Gambar 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru

Sumber: PT Haleyora Powerindo Pekanbaru (2026)

Berdasarkan Gambar 1. di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan Bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru mengalami fluktuasi selama periode 2021–2025. Penilaian kinerja pada bagian ini dilakukan berdasarkan pencapaian target pekerjaan, kedisiplinan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta kemampuan dalam menangani gangguan dan melaksanakan kegiatan inspeksi jaringan kelistrikan. Pada tahun 2021, nilai penilaian kinerja mencapai 82,1%, kemudian meningkat menjadi 84,3% pada tahun 2022. Selanjutnya, pada tahun 2023

nilai kinerja mengalami penurunan menjadi 82,9%, kemudian kembali meningkat menjadi 83,7% pada tahun 2024. Namun, pada tahun 2025 nilai penilaian kinerja kembali menurun menjadi 80,2%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bagian Regu Yandal dan Inspeksi masih mengalami fluktuasi dan belum menunjukkan kestabilan yang optimal.

Dalam hal ini, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dimana kompensasi sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima seorang karyawan atas sebuah pekerjaan yang secara langsung dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Zahra dan Wijaya, 2023). Dengan demikian, kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai dan dikelola dengan baik akan meningkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan serta mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak diatur secara baik dapat menyebabkan rendahnya bahkan menurunnya kepuasan kerja karyawan (Herispon dan Firdaus, 2022).

Fenomena terkait kompensasi yang terjadi pada karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterima. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa kompensasi yang diberikan dinilai belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang harus ditanggung, khususnya terkait pekerjaan lapangan yang memiliki tingkat risiko cukup tinggi. Selain itu, keterlambatan pemberian insentif dan bonus kinerja serta keterbatasan tunjangan tambahan juga menjadi keluhan yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Kondisi tersebut dapat berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosa et al. (2024); Safrila dan Oktiani (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian Gustami et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan dalam hasil yang didapat, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengatasinya.

Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dimana motivasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi setiap perusahaan karena menjadi faktor utama yang memengaruhi efisiensi kerja serta kelancaran aktivitas organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mengutamakan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya, yang tidak hanya berdampak positif bagi dirinya sendiri, tetapi juga berkontribusi terhadap kelancaran operasional dan kemajuan perusahaan (Hulu et al., 2024). Dengan adanya motivasi yang tepat, lugas, dan jelas oleh perusahaan kepada karyawan sangat diperlukan karena mampu mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, motivasi yang efektif dapat menumbuhkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani (Adinata dan Turangan, 2023).

Fenomena terkait motivasi yang terjadi pada karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Kondisi ini terlihat dari menurunnya semangat kerja, terutama pada karyawan lapangan, yang disebabkan oleh beban kerja yang cukup tinggi dan jam kerja yang tidak menentu. Selain itu, karyawan menyampaikan bahwa pencapaian target kerja sering kali tidak diikuti dengan pemberian penghargaan atau pengakuan yang jelas, sehingga upaya kerja yang telah dilakukan dirasakan kurang diapresiasi. Keterbatasan kesempatan promosi dan pengembangan karier juga membuat sebagian karyawan merasa tidak memiliki dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya. Beberapa penelitian terkait pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosa et al. (2024); Lawren dan Ekawati (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. orang meningkatnya motivasi kerja, yang selanjutnya menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian Wulandari dan Supiyadi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan dalam hasil yang didapat, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengatasinya.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang berdampak penting terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana komitmen organisasi merupakan suatu keadaan, dimana karyawan memihak pada suatu perusahaan dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk kemajuan perusahaan tersebut (Rachmanda et al., 2024). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung saling mempengaruhi. Orang-orang yang senang dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk loyal dan mempunyai komitmen dengan organisasi, dan mereka yang mempunyai komitmen pada organisasi lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya dan kurang berkomitmen pada organisasi dapat menurunkan kualitas kerja bahkan mungkin meninggalkan organisasi, baik karena absen sebab kesengajaan ataupun dipecat (Zulfikar, 2022).

Fenomena terkait komitmen organisasi pada karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang baik terhadap perusahaan dengan tetap menjalankan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Namun, masih terdapat karyawan yang kurang berpartisipasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta belum memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam jangka panjang, dimana beberapa karyawan juga mengaku hanya melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan tanpa adanya inisiatif untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Kondisi ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi karyawan yang dapat menyebabkan karyawan

kurang menikmati pekerjaannya sehingga merasakan kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kkepuasan kerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Rahman (2025); Pinasthi dan Mahfudiyanto (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian Saksana dan Fatoni (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan dalam hasil yang didapat, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengatasinya. Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya dan latar belakang masalah yang dihadapi dan juga hasil-hasil yang berbeda (*research gap*) yang di dapatkan di setiap penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Haleyora Powerindo Pekanbaru”.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima seseorang sebagai hasil dari kontribusi, kinerja, atau jasa yang diberikan kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu (Fijay et al., 2026). sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat *turnover*, serta menciptakan rasa keadilan di antara karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2019). Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosa et al. (2024); Safrila dan Oktiani (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Larantika dan Wahdiniawati (2023) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi semakin seringnya dilakukan kenaikan kompensasi maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Motivasi Kerja

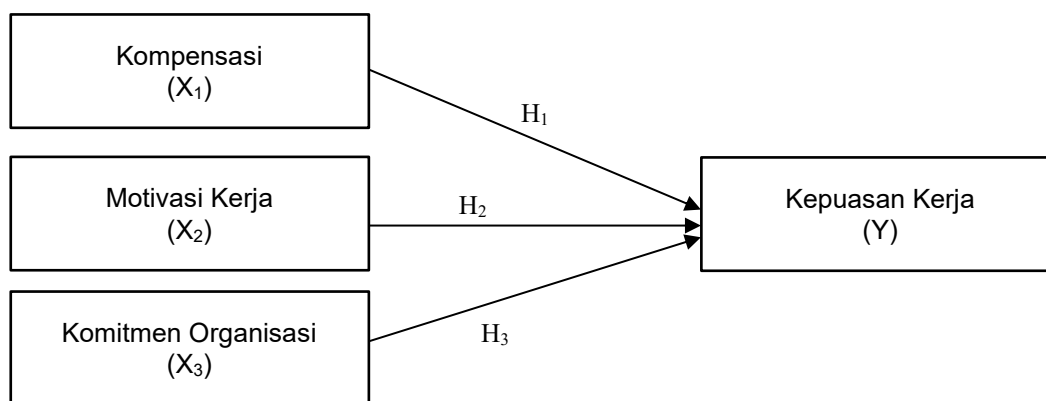
Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan semangat guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi (Anam et al., 2026). Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, karena setiap karyawan membutuhkan dorongan dalam bekerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari perusahaan, seperti adanya promosi jabatan, pemberian fasilitas kerja, dan kebijakan perusahaan yang mendukung kenyamanan kerja (Ratnasari et al., 2026). Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosa et al. (2024); Lawren dan Ekawati (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Putri dan Patmarina (2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong meningkatnya motivasi kerja, yang selanjutnya menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Laurenza et al., 2026). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan loyalitas dan kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Karyawan merasa dihargai ketika organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan perkembangan profesional mereka. Hal ini memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Rosyadi et al., 2026). Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kkepuasan kerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Rahman (2025); Pinasthi dan Mahfudiyanto (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Nurhayati (2024) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Populasi yang diambil di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru yang berjumlah 80 karyawan. Metode penarikan sampel ini adalah *sampling* jenuh. Sugiyono (2021), *sampling* jenuh teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian ini yaitu karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru yang berjumlah 80 karyawan. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner menggunakan skala *likert*. Uji yang dalam penelitian ini terdiri dari uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) yang dibantu oleh program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Windows ver. 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	80	100,00%
	Perempuan	0	0,00%
Usia	18-30 tahun	33	41,25%
	31-40 tahun	41	51,25%
	41-50 tahun	6	7,50%
	> 50 Tahun	0	0,00%
Pendidikan	SMA/K	72	90,00%
	D3	3	3,75%
	S1	5	6,25%
	S2	0	0,00%
	S3	0	0,00%

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Lama Bekerja	< 1 Tahun	1	1,25%
	1-5 Tahun	33	41,25%
	6-10 Tahun	40	50,00%
	> 10 Tahun	6	7,50%
Total		80	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2. di atas, responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki (100,00%), berusia 31–40 tahun (51,25%), berpendidikan SMA/K (90,00%), dan memiliki masa kerja 6–10 tahun (50,00%).

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dimana data dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum (Sugiyono, 2021). Hasil uji statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	80	20	54	38,74	7,680
Motivasi Kerja (X2)	80	25	74	52,25	10,789
Komitmen Organisasi (X3)	80	11	35	24,08	5,807
Kepuasan Kerja (Y)	80	26	65	51,83	9,668
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik dan bersifat homogen karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan *bivariate (spearman correlation)*. Data tersebut dapat dikatakan valid jika r hitung > r tabel untuk setiap item pertanyaan. Nilai r hitung bisa dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* sedangkan nilai r tabel yaitu $df = n-2 = 80 - 2 = 78$, sehingga r tabel $df (78) = 0,219$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	.823**	0,219	Valid
	X1.2	.885**	0,219	Valid
	X1.3	.816**	0,219	Valid
	X1.4	.860**	0,219	Valid
	X1.5	.871**	0,219	Valid
	X1.6	.810**	0,219	Valid
	X1.7	.745**	0,219	Valid
	X1.8	.756**	0,219	Valid
	X1.9	.756**	0,219	Valid
	X1.10	.788**	0,219	Valid
	X1.11	.779**	0,219	Valid

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X1.12	.784**	0,219	Valid
	X2.1	.759**	0,219	Valid
	X2.2	.787**	0,219	Valid
	X2.3	.750**	0,219	Valid
	X2.4	.698**	0,219	Valid
	X2.5	.833**	0,219	Valid
	X2.6	.778**	0,219	Valid
	X2.7	.818**	0,219	Valid
	X2.8	.793**	0,219	Valid
	X2.9	.857**	0,219	Valid
	X2.10	.770**	0,219	Valid
	X2.11	.837**	0,219	Valid
	X2.12	.783**	0,219	Valid
	X2.13	.728**	0,219	Valid
	X2.14	.766**	0,219	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X2.15	.805**	0,219	Valid
	X3.1	.756**	0,219	Valid
	X3.2	.811**	0,219	Valid
	X3.3	.754**	0,219	Valid
	X3.4	.928**	0,219	Valid
	X3.5	.867**	0,219	Valid
	X3.6	.909**	0,219	Valid
	X3.7	.813**	0,219	Valid
	X3.8	.873**	0,219	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X3.9	.741**	0,219	Valid
	Y1	.807**	0,219	Valid
	Y2	.840**	0,219	Valid
	Y3	.794**	0,219	Valid
	Y4	.722**	0,219	Valid
	Y5	.719**	0,219	Valid
	Y6	.644**	0,219	Valid
	Y7	.837**	0,219	Valid
	Y8	.805**	0,219	Valid
	Y9	.794**	0,219	Valid
	Y10	.796**	0,219	Valid
	Y11	.693**	0,219	Valid
	Y12	.711**	0,219	Valid
	Y13	.794**	0,219	Valid
	Y14	.735**	0,219	Valid
	Y15	.708**	0,219	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji validitas masing-masing pertanyaan pada seluruh variabel dalam penelitian ini diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,219). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator untuk setiap pertanyaan pada seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70 (Ghozali, 2021). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,951	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,955	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,946	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,947	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel > 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal (Ghozali, 2021). Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,50368256
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,064
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai *asympt sig.* 0,200 sehingga hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan *residual* berdistribusi normal karena nilai *asympt sig.* 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	0,516	1,939

Motivasi Kerja (X2)	0,535	1,869
Komitmen Organisasi (X3)	0,572	1,748
a. <i>Dependent Variable</i> : Kepuasan Kerja (Y)		
Sumber: Data diolah, 2026		

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, jika sig. > 0,05 (Ghozali, 2021). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,565	1,700		3,862	0,000
	Kompensasi (X1)	-0,080	0,055	-0,226	-1,455	0,150
	Motivasi Kerja (X2)	0,010	0,038	0,040	0,260	0,795
	Komitmen Organisasi (X3)	-0,017	0,069	-0,037	-0,252	0,802
a. <i>Dependent Variable</i> : Abs_Res						

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dalam penelitian ini memiliki nilai sig. > 0,05. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda (multiple regression), yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,361	2,900
	Kompensasi (X1)	0,511	0,094
	Motivasi Kerja (X2)	0,233	0,065
	Komitmen Organisasi (X3)	0,603	0,118

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

$$Y = 5,361 + 0,511X_1 + 0,233X_2 + 0,603X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,361 yang menyatakan jika variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) sama dengan nol maka kepuasan kerja (Y) bernilai sebesar 17,796 satuan.
2. Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,511 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,511 satuan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,233 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,233 satuan.
4. Koefisien regresi komitmen organisasi (X3) sebesar 0,603 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel komitmen organisasi (X3) maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,603 satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Syarat dari uji t parsial adalah nilai t hitung > t tabel dan nilai sig. < 0,05. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden sehingga t tabel = ($\alpha/2$; n-k-1) = (0,05/2 ; 80-3-1) = (0,025 ; 76) = 1,991. Hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Uji T (Uji Parsial)

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	5,361	2,900		1,849	0,068
Kompensasi (X1)	0,511	0,094	0,406	5,453	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,233	0,065	0,260	3,556	0,001
Komitmen Organisasi (X3)	0,603	0,118	0,362	5,126	0,000

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2026

1. Hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung 5,453 > t tabel 1,991 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Dengan demikian, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3,556 > t tabel 1,991 dengan nilai sig. 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru.

Pekanbaru. Dengan demikian, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai t hitung 5,126 > t tabel 1,991 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021). Hasil uji koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.885 ^a	0,783	0,774	4,592

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,885. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Sedangkan besarnya nilai *adjusted r square* (R²) dalam penelitian ini adalah 0,774 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) sebesar 77,4%, sedangkan sisanya sebesar 22,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Regu Yandal dan Inspeksi di PT Haleyora Powerindo Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Haleyora Powerindo Pekanbaru
 - a. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan sosialisasi mengenai manfaat program dana pensiun serta memberikan informasi yang lebih jelas mengenai hak, mekanisme, dan manfaat yang akan diterima karyawan di masa mendatang sehingga karyawan merasa lebih yakin dan terlindungi.
 - b. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sistem pemberian insentif agar lebih sesuai dengan beban kerja, pencapaian kinerja, dan kontribusi karyawan, sehingga insentif yang diberikan mampu meningkatkan motivasi kerja.
 - c. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan keterikatan karyawan melalui pengembangan karier yang lebih jelas, pemberian penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bertahan di perusahaan.
 - d. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem penggajian agar lebih mempertimbangkan tingkat tanggung jawab, risiko pekerjaan, dan kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, atau stres kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anam, K., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 353–361.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmp>
- Fijay, T., Wahyono, D., & Salandra, T. (2026). Pengaruh Keterlibatan Keluarga Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Nazaret Group Tolai Kabupaten Parimo. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 9(4), 3165–3175. <https://doi.org/10.56338/jks.v9i4.10786>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi

- Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(1), 31–40.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2021). Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance: An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan. *African Journal Of Business Management*, 6(7), 2697–2705.
- Larantika, D., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bekasi. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143–152.
- Laurenza, D., Wuryanti, L., & Mufahamah, E. (2026). Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pringsewu. *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDETE)*, 3(1), 27–38.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 10(1), 9–15.
- Panggabean, A. O. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo International Pahala Otomotif. *Jurnal Manajemen Lancang Kuning*, 3(2), 104–112.
- Pinasthi, D. F., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Unit Jahit Line 1 dan Line 2 PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 200–210. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5927>
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76–92.
- Rachmanda, Y. S., Riswandi, D., Agustian, A., & Ihsan, A. M. N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)*, 6(1), 55–63.
- Ratnasari, S. L., Aminudin Hadi, M., Firmansyah, M., Suriani, S., Afandi, R., Andika, S., Simamora, A., Iqbal, M., Kusdiyanti, E., & Widya Pramesti, A. (2026). Dampak Pendidikan, Motivasi, Kepemimpinan, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, 15(1), 87–102. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Rosa, D., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRAMUDI Pada Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno – Hatta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 729–733.
- Rosyadi, F. R., Sri Rahay, Y., & Damanik, T. (2026). Model Integratif Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 350–358. <https://doi.org/10.64845/jimi.v1i2>

- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Saksana, G. R. J., & Fatoni, F. (2025). The Influence of Organizational Commitment and Work Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction among Generation Z Employees at Reven Kreatif Industri in Malang City. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(4), 953–970. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i4.455>
- Sinaga, I., & Rahman, T. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Paringin Kabupaten Balangan. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Publik (JAPB)*, 8(1), 258–267.
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human Resource Management*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, A., & Supiyadi, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1903–1912. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2481>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837.
- Zulfikar, Z. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117–126.