



Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Indomaret Banda Aceh

Samsul Ikhbar^{*1}, Arsyad², Ijal Fahmi³, Ita Purnama Sari Sigoro⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

samsul.ikhbar@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Populasi penelitian ini seluruh karyawan Indomaret Banda Aceh yang berjumlah 94 orang responden, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil penelitian pada koefisien determinasi menunjukkan persentase 58,4%. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,764 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 76,4%, artinya komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,619 > 2,701$), artinya kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Sedangkan secara parsial kompensasi dan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,246, 4,790$ dan $2,198 > 1,985$).

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia oleh karena itu diperlukan komitmen kerja yang tinggi dari para karyawannya maupun dari organisasi, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tetap loyal dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan





sesuatu. Menurut Mathis dan Jackson (2011) komitmen adalah “tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi tersebut pada akhirnya tergambar statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya (Rizal *et al.* 2019). Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut (Mariati dan Sarboini, 2019). Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja, apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan (Saiful dan Ikhbar, 2021).

Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan (Ikhbar dan Hadi, 2022). Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya. Menurut Maslow dalam Waluyo (2013) teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Maslow menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting untuk mempertahankan hidup dan makin lama pemenuhan dapat ditunda.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada organisasi (Yulianti dan Fajri, 2022).

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan (Fitriana *et al.* 2022). Karyawan memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja, sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelembanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental



para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan (Rahmi, et al., 2022)

Dari hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa karyawan Indomaret Banda Aceh diperoleh informasi bahwa komitmen kerja karyawan akhir-akhir ini mulai menurun hal terlihat dari jumlah absensi yang dalam setiap harinya ada karyawan yang tidak masuk. Kondisi ini dapat berimplikasi pada efektivitas organisasi, sehingga diperlukan upaya-upaya guna meningkatkan komitmen kerja pada karyawan Indomaret Banda Aceh, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan komitmen kerja, salah satunya adalah tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan oleh pimpinan Indomaret Banda Aceh baik kompensasi materi maupun non materi seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan, sehingga dalam pemberian kompensasi baik berupa materi maupun non materi dapat menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya, yang selanjutnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi yang berimplikasi pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Saiful, 2020).

Karyawan Indomaret Banda Aceh sendiri cenderung merasa menurun komitmennya terhadap pekerjaan yang dijalannya hal ini dikarenakan apa yang dirasakan oleh karyawan Indomaret Banda Aceh yang seperti merasa kurang nyaman dengan fasilitas kerja, dapat berdampak pada menurunnya komitmen kerja dari para karyawannya dan masalah lainnya adalah rendahnya disiplin kerja rekan kerjanya, dan target kerja yang telah ditetapkan oleh Indomaret Banda Aceh sering tidak tercapai. Selain itu kondisi pekerjaan, beban kerja dan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja di Indomaret Banda Aceh sebagai masih dianggap belum memadai.

Sementara itu faktor lainnya yang dapat meningkatkan komitmen kerja adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi di lapangan tentang motivasi kerja di ketahui bahwa karyawan Indomaret Banda Aceh mengatakan jika sebagian bekerja hanya untuk sebatas untuk memiliki pekerjaan saja di Indomaret Banda Aceh juga sehingga motivasi masih belum tinggi dikalangan para karyawan, sehingga karyawan sendiri merasa kurang memiliki motivasi kerja tinggi. Untuk mengatasi hal tersebut Indomaret Banda Aceh juga harus memiliki cara yang cukup unik selain pemberian kompensasi di luar gaji, yaitu kegiatan yang biasa disebut tunjangan prestasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dapat bekerjasama dengan baik, program pemberian bonus dan insentif ini berlaku untuk karyawan tetap Indomaret Banda Aceh. Dengan harapan dapat menaikkan pendapatan karyawan melalui kompensasi yang diberikan dalam bentuk pemberian bonus dan insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menumbuhkan komitmen kerja kerja yang tinggi pada setiap karyawan (Satria *at al.* 2019).

Hal ini juga menimbulkan berbagai tanggapan dari para karyawan mengingat Indomaret Banda Aceh merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia dalam mengelola kebutuhan organisasi, salah satunya adalah tingkat efektivitas program pemberian bonus dan insentif yang dilakukan oleh Indomaret Banda Aceh apakah dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan selain program pemberian bonus dan insentif setiap bulannya seperti program pemberian bonus berkala juga dirasa kurang ampuh untuk mengatasi permasalahan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari capaian kerja terhadap target organisasi yang masih



kurang maksimal penacapaiannya, dan juga disiplin kerja yang rendah dan juga target penjualan yang sering tidak tercapai (Maizi *et al.* 2019).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan Indomaret Banda Aceh. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap komitmen kerja karyawan Indomaret Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Indomaret Banda Aceh. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja para karyawan yang bekerja pada Indomaret Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Indomaret Banda Aceh yang berjumlah 94 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Arikunto (2006: 112) mengemukakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau lebih.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, *teknik sampling*. Sarana untuk memperoleh data dan informasi melalui wawancara dan kuisioner. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Pengujian hipotesis dimulai dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik.

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,237	,357		,663	,509		
Kompensasi	,290	,089	,288	3,246	,002	,585	1,710
Motivasi Kerja	,484	,097	,452	4,970	,000	,559	1,790
Kepuasan Kerja	,169	,077	,168	2,198	,031	,789	1,268

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja



Berdasarkan Tabel 4.1, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh sebagai fungsi dari kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,237 + 0,290 X_1 + 0,484 X_2 + 0,169 X_3 + \varepsilon$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,570	,242

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

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Berdasarkan Tabel 4.2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,764 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 76,4%. Artinya kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) mempunyai hubungan yang erat dengan komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Besarnya Adjusted R² adalah sebesar 0,584. Hal ini berarti 58,4% variasi komitmen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 41,6%, artinya komitmen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

uji simultan (Uji F)

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,169 > 2,701$), maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.

uji secara parsial (uji t)

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,246 > 1,986$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,970 > 1,986$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,198 > 1,986$) maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.



PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Nilai konstanta (α) sebesar 0,237, artinya jika kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh adalah sebesar 0,237 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,290, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi, maka secara relatif akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh sebesar 29,0%, maka semakin tinggi kompensasi maka akan semakin mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Sedangkan hasil koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,484, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh sebesar 48,4%, dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh. Selanjutnya hasil koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,169, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh sebesar 16,9%, dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,764 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 76,4%, artinya komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,584, artinya kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh sebesar 58,4%, dan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain-lain dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2009) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kristianto, Abdi dan Nugroho (2013) di PT. Kapasari di Surabaya, memiliki kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki



pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Sehingga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,169 > 2,701$), Artinya semakin besar pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan karyawan pada Indomaret Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,246 > 1,986$). Artinya semakin baik pelaksanaan kompensasi maka akan semakin mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,790 > 1,985$). Artinya semakin baik pengelolaan motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,198 > 1,985$). Artinya semakin baik pengelolaan kepuasan kerja maka akan semakin mempengaruhi ko komitmen kerja karyawan pada Indomaret Banda Aceh.
5. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 76,4%, artinya kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Kantor Indomaret Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan komitmen kerja karyawan.
6. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,584, artinya sebesar 58,4% perubahan dalam variabel komitmen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sisanya yaitu sebesar 41,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya gaji, fasilitas kerja, lingkungan kerja, rekan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) **Jurnal Bisnis dan Akuntansi**. Vol.1, No.1 Tahun 2009.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Ikhbar, S., & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 20-27.





- Kristianto, Abdi dan Nugroho. 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja, Terhadap kepuasan kerja di PT kapasari di surabaya. **Jurnal Manajemen dan Bisnis**, No.1 Vol.1 Tahun 2013.
- Maizi, Z., Yusibani, E., Syahreza, S., & Yana, S. (2019). Implementation of GSM communication on flood monitoring systems based on multiple locations visualization. *Int. J. Recent Technol. Eng*, 8(3), 8215-8219.
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 16-23.
- Mathis, R. L., & John H. J. 2011. **Human Resource Management. Organizational Behavior**. Tenth Edition. Thomson South-Western. Terjemahan Angelica D. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. **Jurnal Manajemen dan Bisnis**. No. 1, Vol. 1 Tahun 2014
- Rahmi, R., Nelly, N., & Noraizza, N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 6(1), 73-86.
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Saiful, Amri. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Saiful, AMRI., & Ikhbar, S. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84-90.
- Satria, D., Yana, S., Hidayat, T., Syahreza, S., Yusibani, E., & Munadi, R. (2019, September). Application of GSM communication system on flood alarm systems. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1232, No. 1, p. 012023). IOP Publishing.
- Simamora, Henry. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 3. Cetakan Kedua.. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Waluyo, Minto. 2013. **Psikologi Industri**. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata.
- Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 125-134.