

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

MA'RUF YORICI RAMADHAN

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : marufyorici@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation on job satisfaction and work motivation as a moderating variable. The object of this research is the cement industry company located in Ajibarang, Banyumas, Central Java. In this study sampling 92 respondents was selected using the purposive sampling method. The analysis technique used is Moderated regression analysis

Based on the analysis that has been done, the results obtained are as follows: 1). Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction; 2). Motivation is able to act as a moderating variable between the effect of compensation on employee job satisfaction.

Keywords : Compensation, work motivation, and job satisfaction

PENDAHULUAN

Menjalankan suatu perusahaan selalu akan berhadapan dengan manusia sebagai salah satu sumber daya yang terus dapat dikembangkan untuk mengoptimalkan aktivitas dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan dapat menunjang aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis perusahaan (Edison dkk, 2017).

Pengoptimalan sumber daya manusia dalam pelaksanaannya akan terfokus pada salah satu bagian yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan ketercapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja seorang karyawan tidak terlepas dari seberapa besar kompensasi yang diberikan baik berupa gaji dan tunjangan atas apa yang telah

dikerjakan untuk perusahaan. Menurut Mondy & Martocchio (2016) kompensasi adalah total semua imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka hasilkan untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan dan keputusan terhadap kompensasi harus dilihat secara strategis. Sebab, setiap keputusan yang diambil akan berdampak pada karyawan kedepannya. Ketika keputusan atau kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan dalam mencapai tujuannya maka karyawan akan merasa puas dengan timbal balik yang diberikan perusahaan. Kadarisman (2012, dalam Edison dkk, 2017). Kebijakan atau aturan kompensasi dalam perusahaan penting untuk dibuat agar menghindari rasa kecurigaan karyawan terhadap keputusan yang diambil. Karyawan akan merasa puas ketika kebijakan perusahaan adil dan transparan atas kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan.

PT. Sinar Tanbambang Athalrstri (PT. STAR) merupakan perusahaan yang bergerak pada industri semen yang berlokasi di Banyumas. Perusahaan ini masih terbilang muda karena didirikan pada tahun 2012 dan baru beroperasi pada 2015. Masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan yang belum lama beroperasi selain pada hal-hal yang bersifat teknis biasanya terletak pada belum optimalnya manajemen sumber daya manusia yang dijalankan perusahaan. Masalah yang terdapat pada sumber daya manusia akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan akan mempengaruhi aktivitas perusahaan.

Menurut Edison, dkk (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam bekerja. Puas atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja menurut Weiss, et, al. (1967, dalam Rikantika, 2016) dapat dilihat dari perbandingan kesesuaian antara kondisi internal dan eksternal seorang karyawan.

Seorang karyawan pasti memiliki sesuatu harapan dan keinginan seperti kompensasi yang diberikan dari pekerjaannya dan ketika kompensasi yang diberikan perusahaan baik gaji, tunjangan, dan insentif sesuai dengan apa yang menjadi harapan dan keinginan seorang karyawan maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja. Namun, literatur menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja akan berbeda tiap karyawan karena tingkat motivasi kerja yang berbeda.

Motivasi kerja adalah keinginan yang muncul dalam diri seorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga kerja yang dihasilkan akan maksimal (Afandi, 2018). Dorongan dalam diri seorang karyawan didasari pada keinginan dan kebutuhan karyawan yang berbeda sehingga membuat mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai keinginan tersebut. Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk semangat dalam bekerja (Manullang, 2015)

KAJIAN TEORI

1. Kompensasi

Menurut Edison dkk (2017) Kompensasi merupakan bentuk imbalan baik berupa uang maupun natura yang diterima karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan untuk perusahaan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi diterapkan sedemikian rupa, maka motivasi karyawan akan lebih baik. Ahli lain menyebutkan kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan dalam pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki (Bangun, 2017). menurut Edison dkk (2017) kompensasi memiliki 2 dimensi yaitu kompensasi normatif dan kompensasi kebijakan, yang masing-masing memiliki komponennya sendiri-sendiri. Sedangkan menurut Dessler (2013) membagi

kompensasi menjadi 2 dimensi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Weiss, et al. (1967, dalam Rikantika, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai serta memelihara kesesuaian antara kondisi internal dan eksternal. Selain itu, menurut Mathis & Jackson (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi pengalaman seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan akan melihat kembali proses kerja yang ia lakukan untuk mencapai tujuan, apakah dalam proses tersebut berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan atau tidak. Jika karyawan selama proses dalam bekerja sesuai dengan keinginan dan harapannya serta mencapai hasil yang maksimal maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Menurut Weiss, *et al.* (1967, dalam Rikantika 2016) menyatakan terdapat 20 indikator kepuasan kerja yang juga digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator tersebut adalah *Ability Utilization, Achievement, Activity, Advancement, Authority, Company policies and practices, Compensation, Co-workers, Creativity, Independence, Moral values, Recognition, Responsibility, Security, Social service, Social status, Supervision-human relations, Supervision-technical, Variety, Working conditions.*

3. Motivasi Kerja

Maslow (1943, dalam Edison dkk, 2017) Motivasi di definisikan sebagai kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi. Jenjang kebutuhan tersebut dibagi menjadi lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan kasih sayang atau disukai, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan akan

pengembangan diri atau aktualisasi diri. Motivasi dapat didefinisikan sebagai motivasi sebagai proses yang memperhitungkan individu intensitas, arah, dan ketekunan upaya untuk mencapai suatu tujuan (Robbins & Stephen, 2015). Proses tersebut dapat menentukan seberapa besar motivasi terbentuk. Intensitas dalam diri seseorang dalam bekerja dapat menentukan arah yang jelas dan ketekunan dalam bekerja sehingga akan terbentuk motivasi kerja.

Teori hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943). Terdapat 5 hierarki kebutuhan utama yaitu *Physiological needs* (Kebutuhan Fisiologis), *Safety needs* (Rasa aman), *Affection needs, love needs, and belonging needs* (rasa memiliki, kasih, sayang, dan social), *Esteem needs* (Penghargaan), dan *Self actualization needs* (Aktualisasi diri).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Ketika karyawan merasa terpenuhi dari kompensasi yang cukup dari perusahaan maka karyawan akan puas dalam bekerja dan karyawan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai hasil yang maksimal. Komponen-komponen dalam kompensasi sangat penting diberikan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka yang berbeda-beda. Jadi seberapa besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa timbal balik yang diberikan sesuai dan karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faysica, Bernhard, & Donald (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

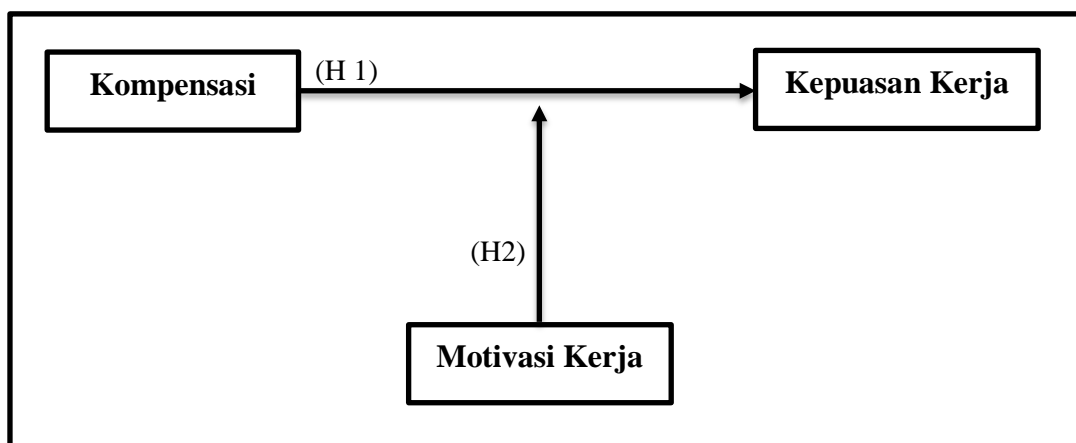
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong dalam pemenuhan kebutuhan seorang karyawan dari kompensasi yang diberikan perusahaan baik kompensasi yang bersifat normatif maupun kebijakan. Ketika tingkat kompensasi yang diterima karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi, hal tersebut juga didukung dengan motivasi kerja seorang karyawan yang tinggi pula. Sehingga peran motivasi kerja disini dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh hubungan tingkat kompensasi yang diterima karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita (2017) menemukan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain motivasi dapat memoderasi hubungan tersebut.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja.

Berdasarkan kajian teori yang ada maka dikemukakan model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1
Model Penelitian**



METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah PT. STAR yang memiliki 508 karyawan. Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pada teknik pengambilan sampel peneliti menerapkan syarat tertentu untuk responden yaitu responden sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pelaksanaan pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket dan menggunakan skala likert. Untuk kuesioner pada variabel kompensasi terdapat 11 item pernyataan yang diadopsi dari Edison dkk (2017). Untuk kuesioner pada variabel kepuasan kerja terdapat 19 item pernyataan yang diadopsi dari *Minnesota satisfaction questionnaire*. Untuk kuesioner pada variabel motivasi kerja terdapat 14 item pernyataan yang diadopsi dari berbagai sumber. Adapun alat analisis yang digunakan adalah *Moderated Analysis Regression* dengan menggunakan SPSS v.21.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dimana data diperoleh langsung dari lapangan dengan cara menyebar kuesioner online. Kuesioner yang disebar ke 200 responden melalui mekanisme penyebaran melalui aplikasi *whatsapp* dengan menggunakan fitur *personal chat* dan *grup chatting*. Akan tetapi terdapat keterbatasan dalam melakukan penyebaran kuesioner sehingga kuesioner yang didapatkan hanya 92 kuesioner. Dari 92 kuesioner yang kembali, terdapat 2 kuesioner yang tidak memenuhi syarat sehingga kuesioner yang digunakan sebanyak 95 kuesioner.

UJI KUALITAS INSTRUMEN

Tabel 4.1
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah item pernyataan	Jumlah item valid	Keterangan
Kompensasi	11	11	Valid
Motivasi Kerja	14	14	Valid
Kepuasan Kerja	19	19	Valid

Tabel 4.2
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,943	Reliabel
Motivasi Kerja	0,925	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,956	Reliabel

UJI ASUMSI KLASIK

Setelah instrumen penelitian dikatakan valid dan reliabilitas maka langkah selanjutnya melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah dalam regresi linier sudah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Berikut merupakan hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Jenis Uji	N	Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	92	0,277	Berdistribusi normal

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,739	1,354	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,754	1,327	Non Multikolinieritas
Kompensasi*Motivasi Kerja	0,695	1,440	Non Multikolinieritas

Tabel 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,076	Non Heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,100	
Kompensasi*Motivasi Kerja	0,279	

UJI HIPOTESIS

Dalam melakukan uji hipotesis penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* atau pengujian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi yang memoderasi hubungan kedua variabel tersebut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 4.6
Hasil Uji t Test

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,804	5,658		10,217	,000
	Kompensasi	,410	,156	,267	2,630	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,267 ^a	,071	,061	9,424

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan hasil uji t yang dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi pada tabel sebesar $0,010 < 0,05$ dengan β sebesar 0,410. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **Hipotesis 1 diterima/terbukti.**

Analisis koefisien determinan ini dilakukan dengan cara melihat seberapa besar nilai *R square* pada variabel independen, sehingga menunjukkan seberapa besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependennya. Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinan yang dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,071 sehingga dapat dikatakan variabel independen kompensasi dapat menjelas variabel dependen kepuasan kerja sebesar 7,1%, sisanya sebesar 92,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dimoderasi oleh Motivasi Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji t Test

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,721	7,693		4,903	,000
	Kompensasi	-,006	,162	-,004	-,038	,970
	Motivasi Kerja	,406	,167	,253	2,424	,017
	Kompensasi*Motivasi Kerja	,008	,002	,366	3,373	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,279	,255	8,395

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

Pada Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji t terhadap variabel moderasi kompensasi dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel moderasi kompensasi dengan motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dengan β sebesar 0,008. Maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh

positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh motivasi kerja. **Hipotesis 2 diterima/terbukti.**

Analisis koefisien determinan ini dilakukan dengan cara melihat seberapa besar nilai *R square* pada variabel independen, sehingga menunjukkan seberapa besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependennya. Pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinan pada variabel kompensasi*motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,279 sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi*motivasi kerja yang memoderasi hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 27,9%. Sedangkan sisanya sebesar 72,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja di perusahaan, dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,010 < 0,05$, maka H_1 dapat diterima atau terbukti. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rumakway dan Subakir (2013), Rozzaid, Herlambang, dan Meyrista (2015), dan Rozzaid, Herlambang, dan Meyrista (2015), yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dimoderasi oleh Motivasi Kerja.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 dimana angka tersebut $< 0,05$, maka H2 dapat diterima atau terbukti. Ketika tingkat kompensasi yang diterima karyawan tinggi maka berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula, hal tersebut juga didukung oleh tingginya tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dinyatakan motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan berbeda-beda terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, hal tersebut dikarenakan tingkat motivasi kerja karyawan yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi tinggi rendahnya pengaruh hubungan keduanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk penelitian berikutnya seperti:

1. Bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian tidak hanya di perusahaan Sinar Tambang Arthalestari yang berlokasi di Ajibarang, Banyumas, tetapi dapat dilakukan di beberapa perusahaan yang bergerak dibidang yang sama.
2. Bagi penelitian berikutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel independen lainnya yang juga mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan (Putra, Nimran, & Hamid, 2017).
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengurangi tingkat bias pada pengumpulan data dengan menggunakan metode koesioner, metode pengambilan data dapat ditambah dengan wawancara atau observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen SDM Hubungan Industrial*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*, Thirteenth Edition. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Faysica, M., Bernhard, T., Donald, W, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16, No.4*.
- George, Jennifer., Gareth, R, Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Gerhart, Barry., Noe, Raymond, A., Hollenbeck, John, R., Wright, Patrick, M. 2016. *Fundamental of Human Resource Management*, Sixth Edition. Published by McGraw-Hill Education.
- Kusumaningtyas, Intan., Suddin, Alwi. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 6 (2), 95-105*.
- Manulang, M., Manulang, Marihot, Amh. 2015. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert, L., Jackson, John, H. 2011. *Human Resource Management*, Thirteenth Edition. Publishing by South-Western Cengage Learning.
- Mondy, R, Wayne., Martocchio, Joseph, J. 2016. *Human Resource Management*, Fourteenth Edition. Published by Pearson Education.
- Nazaruddin, Ietje., Basuki, Agus, Tri. 2019. *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Danisa Media.
- Puspita, Ayu. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus RS PKU Muhammadiyah Gamping).
- Putra, Hafids, Sankoco, Dwi., Nimran, Umar., Hamid, Djamhur. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Rahayu, Sri. 2005. *Aplikasi SPSS Versi 12.00 Dalam Riset Pemasaran*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

- Rikantika, R. 2016. Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta) (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)
- Robbins, S, P., Judge, T, A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Rozzaid, Yusron,. Herlambang, Toni,. Meyrista, Devi, Anggun. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemidia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.2.
- Rumakway, M., Subakir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Sandro, A, K, M. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Ampel Jaya Di Surabaya). *Jurnal Bisnis Indonesia*, Vol.6, No.2.
- Sekaran, Uma., Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Tamaka, N, C,. Lengkong, V, P, K,. Uhing, Y. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

(Studi pada Karyawan PT. Sinar Tambang Arthalestari)

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION
AND MOTIVATION AS MODERATING VARIABLE***

(Study at Employees of PT. Sinar Tambang Arthalestari)

Diajukan oleh :

MA'RUF YORICI RAMADHAN

20150410124



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pembimbing

Meika Kurnia Puji RDA, M.Si., Ph.D
NIK: 19760513200004 143071

Tanggal : 27 Juni 2019

