SKRIPSI I Muhammad Ihsan Al Banjari Manajemen.pdf

WORD COUNT 18063
TIME SUBMITTED 14-AUG-2026 03:22PM
PAPER ID 123664402

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI LABOR TURNOVER KARYAWAN CV NAGAMAS

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri

OLEH:

MUHAMMAD IHSAN AL BANJARI
NIM: 101221010066

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2026

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing I dan II, dengan ini menyatakan :

Nama Mahasiswa	:	Muhammad Ihsan Al Banjari
Nomor Induk Mahasiswa	:	101221010066
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Labor Turnover Karyawan CV Nagamas

Bahwa Skripsi Mahasiswa Telah Diterima dan Dinyatakan Memenuhi Persyaratan Ilmiah Untuk Diuji Pada Ujian Skripsi (*Oral Comprehensive*) Pada Program Studi Manajemen Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

Tembilahan, 25 Juni 2026
Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
DR. AGUS MAULANA, SE, MM	**SYAFRINADINA, S.E.,M.M**
NUPTK. 6345748649130093	**NUPTK. 4447760661230183**

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

SYAFRINADINA, S.E.,M.M
NUPTK. 4447760661230183

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa	:	Muhammad Ihsan Al Banjari
Nomor Induk Mahasiswa	:	101221010066
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Labor Turnover Karyawan CV Nagamas.

Dengan ini menyatakan yang sebenarnya bahwa skripsi saya ini murni karya ilmiah saya dan tidak plagiat atau bersifat plagiarisme dari karya ilmiah orang lain. Dan apabila ternyata dikemudian hari diketahui dan dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya ilmiah orang lain, maka saya bersedia dicabut gelar kesarjanaan saya serta diberi sanksi hukum sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.

Tembilahan, 5 Agustus 2026

Penulis

Muhammad Ihsan Al Banjari
NIM. 101221010066

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Ihsan Al Banjari

Nomor Induk Mahasiswa : 101221010066

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Labor Turnover Karyawan CV Nagamas.

Telah **LULUS** Ujian Skripsi (*Oral Comprehensive*) yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan pada hari Kamis Tanggal 30 Juli 2026 dengan nilai Sangat Memuaskan (A)

TIM PENGUJI

Dr AGUS MAULANA, S.E.,M.M **NUPTK. 6345748649130093**	**Ketua**	**: .....**
SYAFRINADINA, S.E.,M.M **NUPTK. 4447760661230183**	**Sekretaris**	**: .....**
YASWAR APRILIAN, S.E., M.M **NIPY. 158602287**	**Anggota**	**: .....**
ASNIATI BINDAS, S.IP.,MM **NUPTK. 7946762663230262**	**Anggota**	**: .....**

Mengesahkan

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. AHMAD RIFAI,S.E.,M.Si	**SYAFRINADINA, S.E.,M.M**
NPTK. 5939763664130272	**NUPTK. 4447760661230183**

ABSTRACT

The Effect of Compensation on Job Satisfaction through Labor Turnover of CV Nagamas Employees

Muhammad Ihsan Al Banjari
Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Universitas Islam Indragiri, Indonesia
Email: @gmail.com

This study aims to determine the effect of compensation on job satisfaction with labor turnover as a mediating variable among employees of CV Nagamas. This study used a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of all employees of CV Nagamas, totaling 30 employees. The sampling technique used was census sampling or total sampling, so the entire population was used as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Square-based Structural Equation Modeling with the help of SmartPLS. The results showed that compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, with a coefficient value of 0.386, t-statistic of 3.134, and p-value of 0.002. Compensation had a negative and significant effect on labor turnover, with a coefficient value of -0.861, t-statistic of 18.518, and p-value of 0.000. Labor turnover had a negative and significant effect on job satisfaction, with a coefficient value of -0.600, t-statistic of 4.955, and p-value of 0.000. Labor turnover also mediated the effect of compensation on job satisfaction, with a specific indirect effect value of 0.517 and p-value of 0.000. Therefore, proper compensation can improve job satisfaction directly and indirectly by reducing labor turnover.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Labor Turnover, Mediation, SmartPLS.*

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Labor Turnover Karyawan CV Nagamas

Muhammad Ihsan Al Banjari
Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia
Email: @gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan labor turnover sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Nagamas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Nagamas yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,386, t-statistic 3,134, dan p-value 0,002. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap labor turnover dengan nilai koefisien -0,861, t-statistic 18,518, dan p-value 0,000. Labor turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien -0,600, t-statistic 4,955, dan p-value 0,000. Selain itu, labor turnover terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai specific indirect effect 0,517 dan p-value 0,000. Dengan demikian, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan labor turnover.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Labor Turnover, Mediasi, SmartPLS.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, serta izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Labor Turnover Karyawan CV Nagamas". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian karya ilmiah ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bantuan, serta perhatian dari berbagai pihak.

Teristimewa penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada kedua orang tua tercinta. Terima kasih atas setiap doa yang selalu dipanjatkan, kasih sayang yang diberikan, dukungan yang tidak pernah berhenti, serta segala pengorbanan yang telah dilakukan selama penulis menempuh pendidikan. Segala perjuangan dan pencapaian yang penulis raih hingga saat ini tidak terlepas dari peran besar kedua orang tua. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, umur yang panjang, serta kebahagiaan kepada kedua orang tua penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., MA selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

3. Ibu Syafrina Dina, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri sekaligus Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu pengetahuan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Agus Maulana, SE., MM selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta bantuan selama penulis menjalani masa perkuliahan.
6. Kepada keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan hingga tahap akhir.
7. Kepada seseorang dengan inisial MARP, penulis mengucapkan terima kasih atas kehadiran, dukungan, perhatian, serta kesediaannya menemani penulis dalam berbagai keadaan. Terima kasih telah tetap memberikan semangat dan tidak meninggalkan penulis ketika menghadapi masa-masa sulit dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2022 Program Studi Manajemen yang telah memberikan bantuan, kebersamaan, semangat, dan motivasi selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

9. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bantuan, doa, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Tembilahan, 20 Juli 2026

Muhammad Ihsan Al Banjari

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRACT

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR viiii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 5

1.1.1 Tujuan Penelitian 5

1.1.2 Manfaat Penelitian 5

1.4 Sistematika Penulisan 7

BAB II TELAAH PUSTAKA 9

2.1 Landasan teori 9

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.2 Kompensasi 10

2.1.3 Labor Turnover 14

2.1.4 Kepuasan Kerja 17

2.2 Penelitian Terdahulu 19

2.3 Hubungan Antara Variabel 24

2.4 Kerangka Pemikiran 25

2.5 Hipotesis 26

2.6 Variabel Penelitian 27

2.6.1 Konsep Operasional Variabel 28

2.6.2 Indikator Penelitian 29

BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1 Jenis Penelitian 30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 31
3.3 Populasi dan Sampel 32
3.3.1 Populasi 32
3.3.2 Sampel 32
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel 32
3.4 Pengumpulan Data 33
3.4.1 Jenis dan Sumber Data 33
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data 33
3.5 Teknik Analisis Data 36
3.5.1 Analisis Deskriptif 36
3.5.2 Analisis data SEM-PLS dengan SmartPLS 37
3.5.3 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) 38
3.5.4 Pengujian Model Struktural (Inner Model) 40
3.5.5 Pengujian Hipotesis 42
3.5.6 Pengujian Mediasi 43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 46
4.1.1 Profil Singkat CV Naga Mas Tembilahan 46
4.1.2 Struktur Jabatan dan Jumlah Karyawan CV Naga Mas Tembilahan 46
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian 47
4.2.1 Responden Berdasarkan Jabatan 48
4.3 Hasil Penelitian 49
4.3.1 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS 49
4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) 51
4.3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) 56
4.3.4 Pengujian Hipotesis Berdasarkan Bootstrapping 59
4.3.5 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis 63
4.4 Pembahasan 64

4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 65
4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover 65
4.4.3 Pengaruh Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja 66
4.4.4 Peran Labor Turnover sebagai Variabel Mediasi 67
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN 68
5.1 Kesimpulan 68
5.2 Saran 70
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Cv Nagamas 3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 19
Tabel 2.2 Operasional Variabel 27
Tabel 3.1 Kriteria Skor Jawaban Responden 35
Tabel 3.2 Kategori Interpretasi 37
Tabel 3.3 Kriteria Validitas Konvergen 39
Tabel 3.4 Kriteria Validitas Diskriminan 39
Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas Konstruk 40
Tabel 3.6 Kriteria Pengujian Hipotesis 42
Tabel 3.7 Hipotesis Penelitian 43
Tabel 3.8 Kriteria Pengujian Mediasi 43
Tabel 3.9 Ringkasan Kriteria Penilaian SEM-PLS 44
Tabel 4.1 Daftar Karyawan PT Naga Mas 47
Tabel 4.2 Jabatan Responden 48
Tabel 4.3 Keterangan Indikator Penelitian 49
Tabel 4.4 Hasil Uji Outher 51
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk 53
Tabel 4.6 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE) 53
Tabel 4.7 Hasil Uji Discriminant Validity HTMT 54
Tabel 4.6 Hasil Uji R-square 56
Tabel 4.7 Hasil Uji f-square 57
Tabel 4.8 Hasil Uji Model Fit 58
Tabel 4.9 Hasil Path Coefficent 60
Tabel 4.10 Hasil Specific Indirect Effects 61
Tabel 4.11 Hasil Total Effects 62
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis 63

DAFTAR GAMBAR

Gamber 2.1 Kerangka Pemikiran 32
Gambar 4.1. Model PLS Algoritn 57
Gambar 4.2 Model Bootstrapping 66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Periode 2020 hingga 2024 ditandai dengan tantangan ekonomi yang signifikan, terutama akibat pandemi COVID-19 yang dimulai pada awal 2020. Banyak perusahaan terpaksa melakukan penyesuaian operasional, termasuk kebijakan pemotongan atau penundaan kompensasi untuk bertahan. Perubahan-perubahan ini berpotensi besar memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dan tingkat kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja juga berubah, menuntut adaptasi dari karyawan dan perusahaan (Cahya et al., 2013). Dalam dunia kerja modern, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari capaian finansial semata, melainkan juga dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Karyawan merupakan aset penting yang menentukan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah kompensasi.

Menurut Wahjono (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang non keuangan. (Irawati, 2018) Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bentuk

kompensasi dapat berupa kompensasi finansial langsung (gaji pokok, bonus, insentif), kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan kesehatan, transportasi, dan fasilitas lainnya), maupun kompensasi non-finansial (penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier). Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menumbuhkan rasa puas serta komitmen terhadap perusahaan. Dalam konteks tahun 2020–2024, berbagai perusahaan, termasuk CV Nagamas, menghadapi tantangan besar akibat dampak pandemi COVID-19. Krisis ekonomi yang terjadi menyebabkan banyak perusahaan harus menyesuaikan kebijakan finansial, termasuk dalam hal pemberian kompensasi. Berdasarkan wawancara awal dan laporan internal (data hipotesis penelitian), CV Nagamas mengalami penurunan omzet pada tahun 2020–2021 yang berpengaruh terhadap sistem pemberian bonus dan insentif. Meski kondisi ekonomi mulai membaik pada 2022–2024, tingkat kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya pulih.

Penelitian oleh Cahya et al. (2013) dalam Jurnal Daya Saing menunjukkan bahwa penurunan kompensasi akibat pandemi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di sektor UMKM. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi positif sebesar 0,002, menandakan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Cahya et al., 2013). Kondisi ini juga dialami oleh berbagai perusahaan termasuk CV Nagamas, yang bergerak di bidang usaha mikro dan perdagangan. Dalam konteks 2020–2024, dinamika ekonomi global pasca-pandemi menuntut organisasi untuk mengelola

sumber daya manusia secara lebih adaptif. Kompensasi yang tidak sesuai harapan dapat menyebabkan rendahnya motivasi, meningkatnya turnover, serta menurunnya kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang transparan, kompetitif, dan berbasis kinerja mampu meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian lain, Verawati & Verawati (2018) kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. (Verawati & Verawati, 2018). Akan menyatakan bahwa faktor non-finansial seperti penghargaan dan fleksibilitas jam kerja juga berkontribusi pada kepuasan kerja, terutama pada generasi muda yang kini menjadi mayoritas tenaga kerja aktif. Kondisi di CV Nagamas menggambarkan fenomena yang relevan dengan hasil penelitian-penelitian tersebut. Berdasarkan observasi awal, sebagian karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. Terdapat perbedaan persepsi antar karyawan mengenai keadilan dalam pemberian insentif dan tunjangan. Ketidakpuasan tersebut dapat memunculkan gejala menurunnya motivasi, meningkatnya keinginan berpindah kerja (turnover intention), dan penurunan kinerja.

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Cv Nagamas

No	jabatan	L	P	Gaji	Bonus	THR	Jumlah
1	Manajer	1		3 jt-4jt	1 jt	2 jt	1
2	Bendahara keuagan		1	2,5 jt-3 jt	1 jt	1,5 jt	1
3	Kasir		1	3 jt-3,5 jt	1 jt	1,5 jt	1
4	Periksa faktur		1	1,5 jt	8oo rb	800 rb	1
5	Admin	4	1	1 jt-1,3 jt	800 rb	800 rb	5
6	Salesman	5	3	1 jt-1,5 jt	1 jt	1 jt	8
7	Kepala gudang	1		2 jt- 3 jt	1 jt	1 jt	1

8	Asisten gudang	1		900 rb	800 rb	800 rb	1
9	Helper gudang	8		900 rb	800 rb	800 rb	8
10	Driver	3		1,5 jt-2 jt	1 jt	1 jt	3
Total jumlah							30

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan aspek penting yang perlu dikelola secara strategis oleh CV Nagamas agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, diharapkan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas selama periode 2020–2024, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jabarkan diatas, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI LABOR TURNOVER KARYAWAN CV NAGAMAS"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh Tergadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nagamas?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas?
3. Apakah Labor turnover berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas?
4. Apakah labor turnover memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.1.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas.
3. Untuk mengetahui pengaruh labor turnover terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.
4. Untuk mengetahui peran labor turnover dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

1.1.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sehingga hasilnya tidak hanya menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan masukan kepuasan bagi karyawan untuk peningkatan kinerja di CV Naga Mas Tembilahan. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kompensensi terhadap kepuasan kerja karyawan, manfaatnya antara lain:

a. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam memahami hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.

b. Menjadi referensi akademik untuk penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

c. Menambah literatur empiris mengenai penerapan sistem kompensasi di perusahaan kecil dan menengah seperti CV. Naga Mas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat nyata bagi karyawan dalam kepuasan kerja, antara lain:

a. Bagi Perusahaan (CV. Naga Mas Tembilahan)

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi untuk merancang sistem kompensasi yang lebih adil dan efektif guna meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong komunikasi yang lebih baik antara karyawan dan manajemen.

c. Bagi Peneliti dan Akademisi

Penelitian ini menjadi sumber referensi empiris yang berguna untuk memperkaya kajian dan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi dan kepuasan kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan penulisan karya ilmiah ini terdiri dari lima bab masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, adapun secara sistematika adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian , Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan labor turnover sebagai variabel mediasi pada karyawan CV Nagamas.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan memberikan saran sebagai perbaikan dari segala kekurangan dan disertai dengan lampiran-lampiran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Maulana, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, serta pengendalian karyawan agar tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan dapat tercapai secara seimbang (Dessler, 2020).

MSDM juga dapat dipahami sebagai pendekatan strategis dalam mengelola manusia sebagai aset organisasi. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber daya penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, dan mempertahankan daya saing (Busro, 2020). Dalam konteks penelitian ini, MSDM menjadi landasan utama karena kompensasi, kepuasan kerja, dan labor turnover merupakan bagian dari kajian pengelolaan sumber daya manusia. Sistem kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan pengelolaan yang kurang baik dapat memunculkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Kasmir, 2020).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM mencakup fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sementara itu, fungsi operasional meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja (Hasibuan, 2019).

Salah satu fungsi MSDM yang relevan dengan penelitian ini adalah fungsi kompensasi. Kompensasi berperan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dan menjadi instrumen penting untuk mempertahankan karyawan, membangun kepuasan kerja, serta menekan kecenderungan turnover (Dessler, 2020).

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi, tenaga, waktu, dan pikiran yang telah diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan (Hasibuan, 2019). Kompensasi tidak hanya berbentuk gaji pokok, tetapi juga mencakup bonus, insentif, tunjangan, fasilitas, dan penghargaan nonfinansial yang diterima karyawan selama bekerja dalam organisasi (Dessler, 2020). Kompensasi juga dapat dimaknai sebagai bentuk penghargaan organisasi kepada karyawan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan (Aswaruddin et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kompensasi dalam penelitian ini diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan CV Naga Mas

Tembilahan, baik berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Definisi ini disesuaikan dengan indikator kuesioner penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel Kompensasi (Aswaruddin et al., 2023).

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan secara adil dapat menumbuhkan rasa dihargai sehingga karyawan memiliki dorongan untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Dessler, 2020). Kompensasi juga bertujuan untuk menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan kesesuaian kompensasi antarjabatan di dalam organisasi, sedangkan keadilan eksternal berkaitan dengan kesesuaian kompensasi organisasi dibandingkan dengan standar pasar tenaga kerja (Robbins & Judge, 2019).

Dalam perusahaan kecil dan menengah seperti CV Naga Mas Tembilahan, kompensasi yang layak dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Anwar et al., 2024)

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, jaminan sosial, cuti berbayar, dan fasilitas kesejahteraan

(Hasibuan, 2019). Kompensasi nonfinansial adalah penghargaan yang tidak berbentuk uang, misalnya pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, tanggung jawab kerja, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang baik. Bentuk kompensasi nonfinansial tetap penting karena dapat memengaruhi rasa dihargai dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2019).

Dalam penelitian ini, jenis kompensasi yang digunakan sebagai indikator kuesioner adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Keempat indikator tersebut dipilih karena paling sesuai dengan kondisi objek penelitian dan dapat menggambarkan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima (Aswaruddin et al., 2023).

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan finansial perusahaan, standar upah di pasar kerja, tingkat jabatan, beban kerja, tanggung jawab, masa kerja, prestasi kerja, serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (Hasibuan, 2019). Faktor internal perusahaan seperti anggaran tenaga kerja, kebijakan manajemen, dan kemampuan membayar juga memengaruhi sistem kompensasi. Apabila perusahaan memiliki keterbatasan keuangan, kebijakan kompensasi dapat mengalami penyesuaian, namun tetap perlu memperhatikan aspek keadilan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan karyawan (Dessler, 2020).

Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, tingkat persaingan tenaga kerja, dan ketentuan upah minimum juga menjadi pertimbangan dalam penentuan

kompensasi. Kompensasi yang terlalu rendah dibandingkan standar pasar dapat meningkatkan risiko karyawan mencari pekerjaan lain (Kasmir, 2020).

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dalam penelitian ini disesuaikan dengan kuesioner yang digunakan, yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan dukungan fasilitas kerja yang diterima karyawan (Dessler, 2020).

1. Upah dan gaji, yaitu imbalan utama yang diterima karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja, jabatan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa adil dan kepuasan karyawan (Hasibuan, 2019).
2. Insentif, yaitu tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, pencapaian target, atau kontribusi tertentu. Insentif berfungsi sebagai pendorong motivasi dan dapat memperkuat persepsi bahwa kinerja karyawan dihargai oleh perusahaan (Dessler, 2020).
3. Tunjangan, yaitu imbalan tambahan di luar gaji pokok seperti tunjangan makan, transportasi, kesehatan, hari raya, atau tunjangan lain yang menunjang kesejahteraan karyawan. Tunjangan yang memadai dapat meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Hasibuan, 2019).
4. Fasilitas, yaitu sarana pendukung yang diberikan perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti peralatan kerja, kendaraan operasional, ruang kerja, dan fasilitas pendukung lainnya. Fasilitas

yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan nyaman (Busro, 2020).

2.1.3 Labor Turnover

2.1.3.1 Pengertian Labor Turnover

Labor turnover merupakan tingkat pergantian tenaga kerja yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode tertentu. Pergantian tersebut umumnya ditandai dengan keluarnya karyawan dari organisasi dan kemudian digantikan oleh tenaga kerja baru. Tingkat labor turnover digunakan sebagai indikator untuk menilai stabilitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Mathis et al. (2017), labor turnover adalah proses keluarnya karyawan dari organisasi yang mengharuskan perusahaan melakukan penggantian tenaga kerja. Tingginya tingkat labor turnover dapat meningkatkan biaya organisasi seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru. Lazear & McCue, 2018) menjelaskan bahwa labor turnover merupakan fenomena perpindahan tenaga kerja yang dipengaruhi oleh karakteristik perusahaan, industri, dan kondisi tenaga kerja. Tingkat turnover yang tinggi menunjukkan tingginya pergerakan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis berpendapat bahwa labor turnover adalah tingkat pergantian tenaga kerja yang ditunjukkan melalui keluarnya karyawan dari organisasi dalam periode tertentu yang dapat mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Labor Turnover

Labor turnover dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Tingginya turnover umumnya terjadi ketika organisasi tidak mampu memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan.

Menurut Rubenstein et al. (2018), beberapa faktor yang mempengaruhi labor turnover meliputi:

1. Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya.
2. Komitmen organisasi, yaitu keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
3. Stres kerja, yaitu tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan.
4. Kompensasi dan penghargaan, yaitu imbalan yang diterima karyawan.
5. Kesempatan pengembangan karier, yaitu peluang peningkatan jabatan dan kemampuan.
6. Lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik.
7. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja, yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Penelitian Santoso (2018) juga menunjukkan bahwa faktor seperti sistem imbalan, kondisi kerja, dukungan atasan, komunikasi, dan promosi memiliki pengaruh terhadap tingkat labor turnover.

2.1.3.3 Dampak Labor Turnover

Labor turnover yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena menyebabkan terganggunya stabilitas operasional perusahaan.

Menurut Dewanto & Wardhani (2018), dampak labor turnover meliputi meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, berkurangnya produktivitas kerja,

hilangnya pengalaman dan kompetensi karyawan, serta menurunnya kualitas pelayanan organisasi.

Selain itu, Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa turnover yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan tenaga kerja dan menurunkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tingkat labor turnover dapat dikendalikan.

2.1.3.4 Indikator Labor Turnover

Indikator labor turnover digunakan untuk mengukur tingkat perpindahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2017), indikator labor turnover terdiri dari:

1. Jumlah karyawan yang keluar (separation rate), yaitu jumlah tenaga kerja yang meninggalkan organisasi dalam periode tertentu.
2. Tingkat pergantian tenaga kerja, yaitu persentase tenaga kerja yang keluar dibandingkan jumlah rata-rata tenaga kerja.
3. Frekuensi penggantian tenaga kerja, yaitu intensitas perusahaan melakukan perekrutan akibat keluarnya karyawan.
4. Stabilitas tenaga kerja, yaitu kemampuan organisasi mempertahankan karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Secara umum, semakin tinggi nilai indikator tersebut maka semakin tinggi tingkat labor turnover yang terjadi pada perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan yang muncul berdasarkan penilaian terhadap pengalaman kerja, kondisi kerja, kompensasi, hubungan sosial, dan peluang pengembangan di organisasi (Afandi, 2021).

Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, loyalitas, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Hasibuan, 2019).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan puas karyawan CV Naga Mas Tembilahan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan. Definisi ini disesuaikan dengan indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian (Anwar et al., 2024).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kompensasi, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (Afandi, 2021).

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting karena karyawan akan menilai apakah imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja,

sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan memicu niat keluar dari perusahaan (Anwar et al., 2024).

Lingkungan kerja dan hubungan sosial juga memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, kondisi kerja yang nyaman, dan dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa lebih betah dan puas dalam melaksanakan pekerjaan (Wibowo et al., 2024). Perubahan lingkungan bisnis menuntut organisasi untuk mampu melakukan adaptasi manajerial agar keberlangsungan aktivitas organisasi tetap terjaga. Pemanfaatan strategi manajemen yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam menghadapi perubahan kondisi eksternal (Bindas et al., 2021).

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini disesuaikan dengan kuesioner, yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Keempat indikator tersebut digunakan karena dapat menggambarkan kepuasan karyawan terhadap aspek utama pekerjaan yang dirasakan secara langsung (Ariani et al., 2024).

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, kejelasan pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Pekerjaan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan rasa bermakna dalam bekerja (Afandi, 2021).
2. Promosi, yaitu kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang, memperoleh jenjang karier, dan mendapatkan posisi yang lebih baik

berdasarkan kemampuan serta kinerja. Promosi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2019).

3. Rekan kerja, yaitu kepuasan karyawan terhadap hubungan sosial dengan sesama karyawan. Hubungan kerja yang saling membantu, saling menghargai, dan harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang positif (Ariani et al., 2024).
4. Kondisi kerja, yaitu kepuasan karyawan terhadap lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja, termasuk kenyamanan, keamanan, fasilitas, dan suasana kerja. Kondisi kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja lebih efektif dan merasa puas (Wibowo et al., 2024).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berikut disajikan untuk memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel kompensasi dan Kepuasan kinerja. Tabel ini bertujuan untuk memperlihatkan relevansi serta posisi penelitian yang akan dilakukan pada CV Naga Mas Kabupaten Indragiri Hilir dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sapta Rini Widyawati dan Yenny Verawati 8(Verawati & Verawati, 2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kencana Arta Raya Denpasar) Jurnal Pertanian Berbasis Keseimbangan Ekosistem	*Indikator pengukuran kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari : kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2).* Alata Analisis:	Berdasarkan hasil processing data yang dilakukan dengan program SmartPLS 2.0 M3, seperti yang njukkan dalam menunjukan bahwa seluruh hipotesis penelitian dapat diterima. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dan

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Uji validitas, uji korelasi *bivariate*, uji reliabilitas.	kepuasan kerja terhadap kinerja seluruhnya signifikan ditunjukan dari t-statistic yang seluruhnya lebih besar dari t tabel (sebesar 1,96). Tanda koefisien seluruhnya positif sesuai dengan otesis penelitian.
2	Septerina & Irawati 2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia Journal Of Applied Business Administration Volume 2, Nomor 1,maret 2018. Hal. 13-	kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). at analisis: Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F.	Kuesioner yang disebarkan kepada responden telah melalui uji validitas menggunakan korelasi Product moment dan reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha. Terdapat 15 item pertanyaan yang diajukan kepada responden telah memenuhi syarat valid dan reliabel
3	Agus Dwi Cahya Veryan Tejo Prabowo Andika Febri Suryawan 2013(Cahya et al., 2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel) Jurnal Daya Saing Vol. 7, No. 3 Oktober 2021, Hlm 314-318 e. ISSN: 2541-4356	Variabel X kompensasi terdiri dari Gaji (X1), Honor lembur (X2), Intsentif (X3), Variabel Y Kepuasan kerja terdiri dari Pekerjaan itu sendiri (Y1), Alasan (Y2), Teman sendiri (Y3) Alat analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji regresi.	il pengujian penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lancar Ponsel Jogja Tronik yang ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi 0.002 (positif). Berdasar hasil wawancara terhadap pemilik dan juga beberapa karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				Namun, semenjak terjadinya pandemi Covid-19 terdapat pengurangan jumlah kompensasi yang terjadi, hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.
4	Kinanthi Gusti Hana Nugrahaning Wibowo Nirmala dan Heri Setiawan .(Wibowo et al., 2024)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga Jurnal Universitas Abdurachman Saleh Situbondo 2024 hlm 365-375	abel Steres Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan analisis: Uji validitas, uji relibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Kelayakan Model (uji F), Uji Hipotesis (uji t).	hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabel. Deskripsi hasil peneliti dimulai dari variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), gaya kep pinan (X4) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya data yang telah terkumpul akan melewati beberapa pengujian yaitu uji umen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan t.
5	Misna Ariani, Dwinda Tamara, Sholih Khudin Anam, Yudi Hendrawan, Ruby Afriliani,2024(Ariani et al., 2024)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Generasi Milenial Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Xy Journal Geoekonomi Vol. 15, No.1, 2024, Hal141-150	Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Alat analisis: Uji Validitas, Uji Average Variance Extracted, Composite Reliability, dan bach's Alpha, Uji Koefisien Determinan R-square (R2), Uji F-square (f2), Uji Model FIT, Uji Path Coefficient dan t-test.	Hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XY. Karyawan merasa puas terhadap supervisi Perusahaan terhadap karyawan, pekerjaan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				kemampuan karyawa, serta dukungan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka
6	Alma Diva Sari, Ira Kesuma Dewi 2025 (Diva Sari & Kesuma Dewi, 2025)	Kepemimpinan Altruistik dan Kebahagiaan di Tempat Kerja : Peran Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jurnal Ilmiah Magister Psikologi (Vol. 1 No. 1 11 Januari 2020) hlm 106-111 ISSN 2550-1305 (Online)	Kepuasan Kerja Pada Karyawan Alat Analisis : Teknik Analisis Data	Hasil kajian library research yang sudah dilakukan pada 15 jurnal yang menjadi sumber review dalam penelitian.
7	Aswaruddin Sri Muliyani Nurul Zahara Bancin Maulana Yontino Lutfhia farhana putri lubis Said Agil 2023 M. Aswaruddin, 2023)	KOMPENSASI Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia Vol. 1, No. 1 Oktober 20 Hal. 57-64 P-ISSN 3026-4707 | E-ISSN 3026-4170	KOMPENSASI t Analisis : metode pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif	Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Kompensasi terbagai menjadi yaitu:Kompensasi Berdasarkan Sifatnya. Kompensasi Berdasarkan Mekanisme Penerimaannya, dan Kompensasi Bedasarkan Jenisnya. Asas-asas kompensasi ini harus berdasarkan pada sikap adil dan memang layak untuk diterapkan. Asas adil dan layak merupakan salah satu prinsip yang harus diprioritaskan oleh suatu perusahaan agar nantinya kompensasi bisa memberikan motivasi

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				dan memberikan kenyamanan untuk setiap karyawan yang bekerja dalam perusahan tersebut. Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes pensation decision
8	(Anggreani, 2023)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Vol 6 No.1 2023 ISSN : 2723-0937	Kompensasi (X) Dan Kepuasan Kerja (Y) at Analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji t (Persial), Uji Koefisien Determinasi.	Penelitian ini mempunyai pengaruh antara variabel kompensasi (X) terhad kepuasan kerja (Y). bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh. Akan tetapi, tidak ndukung penelitian karena hasil penelitian bahwa kompensasi (X) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y).
9	Anwar, Faisal Irawan, Ade Riyanto,sugeng 2024.(Anwar et al., 2024a)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera Di Tanjung Sari r Vol 7 No 4 Oktober 2024 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389	Kompensasi (X) Dan K asan Kerja (Y) Alat Analisis: Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas, Uji Distribusi Frekwensi Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Hasil, Analisis Koefisien Determinas, Uji Hipotesis.	Hasil pengujian hipotesis (Uji T) yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi variabel ini adalah 0,000, atau lebih rendah dari 0,05 yang artinya ada pengaruh antara variabel independen, yang merupakan pembayaran kompensasi, dan

NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
				variabel dependen, yang merupakan kepuasan kerja

Sumber: Dari beberapa Penelitian Terdahulu

2.3 Hubungan Antara Variabel

1. Variabel Independen (Kompensasi)

Variabel ini merupakan faktor yang diduga mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lainnya. Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka bekerja di CV Nagamas. Ini dapat mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, serta manfaat lain seperti asuransi kesehatan atau program pensiun.

2. Variabel Dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

Variabel ini merupakan hasil atau outcome yang diperkirakan akan berubah karena pengaruh dari variabel independen. Kepuasan kerja karyawan di CV Nagamas mengacu pada perasaan senang, puas, atau terpenuhinya harapan individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti isi pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta peluang pengembangan diri.

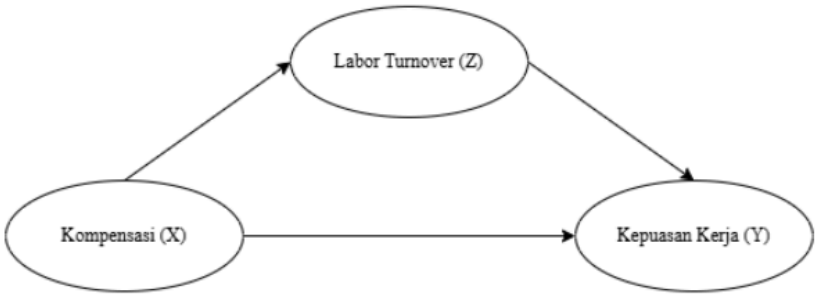
3. Sifat Hubungan Antar Variabel

Judul tersebut secara implisit menyatakan adanya hubungan pengaruh atau pengaruh positif yang dihipotesiskan. Artinya, terdapat asumsi atau dugaan bahwa kompensasi yang diberikan oleh CV Nagamas memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawannya. Hubungan yang diharapkan biasanya bersifat searah

dan positif, dimana peningkatan atau perbaikan dalam sistem kompensasi (seperti yang dirasakan adil, kompetitif, dan tepat waktu) akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi dinilai tidak memadai atau tidak adil, dapat menurunkan kepuasan kerja. Menurut Alshmemri et al. (2017) dalam Journal of Nursing Management merekonfirmasi bahwa dalam konteks kerja modern, gaji dan manfaat yang memadai tetap menjadi faktor fundamental yang mencegah ketidakpuasan. Dalam penelitian di CV Nagamas, ini berarti kompensasi yang tidak memenuhi standar pasar atau harapan dasar karyawan akan langsung menyebabkan ketidakpuasan, yang menjadi prasyarat untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Ryan & Deci (2017) menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi intrinsik tumbuh ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi yaitu kompetensi, otonomi, dan keterhubungan. Kompensasi, terutama dalam bentuk pengakuan (seperti bonus atau penghargaan) dan tunjangan yang mendukung kesejahteraan, dapat menjadi alat yang kuat untuk memenuhi kebutuhan akan kompetensi (diakui kontribusinya) dan keterhubungan (merasa diperhatikan perusahaan).

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir didefinisikan sebagai alat konseptual yang membantu peneliti memetakan hubungan antara variabel, konsep, dan teori yang relevan dalam suatu bidang penelitian. Kerangka ini bertujuan untuk mengarahkan proses penelitian melalui integrasi elemen-elemen teoretis yang berhubungan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menjelaskan dan memahami fenomena yang dipelajari dengan lebih sistematis (Sugiyono, 2013).



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X Kompensasi (variabel independen), Y Kepuasan Kerja (variabel dependen), Z Labor Turnover (variabel mediasi)

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono meyampaikan bahwa "hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul". Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis berfungsi sebagai prediksi yang dapat diuji melalui penelitian untuk menentukan apakah dugaan tersebut benar atau salah. Dalam konteks penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan eksperimen atau pengujian empiris (Sugiyono, 2013)

1. H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.
2. H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas.
3. H3 : Labor Turnover berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

4. H4: Labor Turnover memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

2.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut, sifat, atau nilai dari objek penelitian yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian perlu didefinisikan secara jelas agar pengukuran dapat dilakukan secara tepat dan konsisten (Sekaran & Bougie, 2019). Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu Kompensasi sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen, dan Labor Turnover sebagai variabel mediasi. Variabel mediasi digunakan untuk menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen (Hair et al., 2021).

1. Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X) (Sugiyono, 2021).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y) (Sugiyono, 2021).
3. Variabel mediasi adalah variabel perantara yang menjelaskan mekanisme pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Labor Turnover (Z) (Hair et al., 2021; Robbins & Judge, 2019).

2.6.1 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel menjelaskan bagaimana setiap variabel dalam penelitian didefinisikan dan diukur melalui indikator tertentu. Definisi operasional diperlukan agar variabel yang bersifat abstrak dapat diubah menjadi indikator yang dapat diamati dan diukur melalui kuesioner (Sugiyono, 2021).

Tabel 2.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1	Kompensasi (X)	Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kerja yang telah dilakukan, baik berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas (Hasibuan, 2019; Dessler, 2020).	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1-8	Interval
2	Labor Turnover (Z)	Labor turnover adalah tingkat pergantian tenaga kerja yang terjadi dalam perusahaan, yang ditunjukkan melalui keluarnya karyawan, pergantian tenaga kerja, kebutuhan penggantian karyawan, dan kemampuan perusahaan mempertahankan karyawan.	1. Jumlah karyawan yang keluar 2. Tingkat pergantian tenaga kerja 3. Frekuensi penggantian tenaga kerja 4. Stabilitas tenaga kerja	1-8	Interval
3	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja yang dirasakan selama bekerja di perusahaan (Afandi, 2021; Robbins & Judge, 2019).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Kondisi kerja	1-8	Interval

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

2.6.2 Indikator Penelitian

Indikator penelitian digunakan sebagai dasar penyusunan item kuesioner. Indikator disusun agar setiap variabel dapat diukur secara lebih konkret dan sesuai dengan tujuan penelitian (Sekaran & Bougie, 2019).

1. Indikator Kompensasi

Indikator Kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Keempat indikator tersebut digunakan karena menggambarkan bentuk imbalan utama yang diterima karyawan dari perusahaan (Hasibuan, 2019).

2. Indikator Labor Turnover

Indikator Labor Turnover dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan yang keluar, tingkat pergantian tenaga kerja, frekuensi penggantian tenaga kerja, dan stabilitas tenaga kerja. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menilai kondisi pergantian tenaga kerja pada CV Naga Mas Tembilahan. Labor turnover yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, sedangkan labor turnover yang rendah menunjukkan adanya stabilitas tenaga kerja yang lebih baik.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja dalam penelitian ini terdiri dari pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Indikator tersebut digunakan karena dapat menggambarkan penilaian karyawan terhadap aspek utama yang dirasakan selama bekerja (Ariani et al., 2024).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut digunakan karena data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data secara statistik guna menguji hipotesis. Lalu penelitian lain menjelaskan Analisis data kuantitatif adalah proses mengolah data berupa angka untuk menghasilkan informasi yang bermakna (syafrinafdina, 2025).

Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dinilai tepat digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan labor turnover sebagai variabel mediasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, hubungan sebab akibat yang dianalisis meliputi pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), pengaruh Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z), pengaruh Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y), serta pengaruh tidak langsung Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Labor Turnover (Z). Menurut Sekaran dan

Bougie (2019), penelitian kausal digunakan ketika peneliti ingin menguji apakah suatu variabel dapat memberikan pengaruh terhadap variabel lain dalam suatu model penelitian.

Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini tidak hanya berfokus pada penggambaran kondisi responden, tetapi juga diarahkan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten, baik hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi (Hair et al., 2021).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Naga Mas Tembilahan yang beralamat di Jl. K.H. Dewantara, Kelurahan Tembilahan Kota, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Lokasi ini dipilih karena CV Naga Mas Tembilahan merupakan objek yang sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan labor turnover karyawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yaitu mulai dari bulan Oktober sampai dengan Januari. Tahapan kegiatan penelitian meliputi observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, serta penyusunan hasil penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Naga Mas Tembilahan yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi hanya 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan CV Naga Mas Tembilahan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus (total sampling). Dalam teknik ini, seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian karena jumlah populasi di bawah 100 orang. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2021) yang menyatakan bahwa teknik sensus cocok digunakan bila jumlah populasi kecil, karena dapat menggambarkan kondisi sebenarnya secara menyeluruh tanpa perlu melakukan estimasi statistik.

1.4 Pengumpulan Data

1.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Penggunaan kedua jenis data tersebut bertujuan agar data penelitian tidak hanya diperoleh dari jawaban responden, tetapi juga didukung oleh dokumen dan literatur yang relevan.

1. Data Primer, Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang mengukur persepsi karyawan terkait kompensasi, labor turnover, dan kepuasan kerja. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sehingga dianggap lebih akurat dan relevan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Data ini berbentuk numerik sehingga dapat dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui hubungan antarvariabel, yaitu hubungan antara kompensasi, labor turnover, dan kepuasan kerja karyawan pada CV Naga Mas Tembilahan.
2. Data Sekunder, diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti laporan HR, catatan kehadiran, dan rekam jejak kinerja karyawan. Menurut (Arikunto, 2022), data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau dokumen yang sudah tersedia, yang berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat analisis data primer. Data sekunder ini memberikan konteks tambahan dan membantu memahami kondisi nyata di CV. Naga Mas Tembilahan.

1.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yang membutuhkan data yang jelas, spesifik, dan mendalam. Menurut Sugiyono (2021), teknik pengumpulan data dapat diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2021), wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan pihak yang diwawancarai (*interviewee*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

`Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2021), angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner berisi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kuesioner ini disusun dengan menggunakan Skala Likert agar memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan. Menurut

Sugiyono (2021), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Jawaban Responden

No	Jawaban	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	CS	Cukup Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2021), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu dan dapat berbentuk gambar, foto, atau dokumen lainnya. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap dari metode wawancara dan kuesioner, untuk memperkuat bukti hasil penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi data jumlah karyawan, struktur jabatan, foto kegiatan penelitian, serta dokumen lain yang relevan dengan kondisi CV Naga Mas Tembilahan. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari teori dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, labor turnover, kepuasan kerja, serta metode SEM-PLS. Studi pustaka digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung penyusunan instrumen penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2019), studi pustaka penting dilakukan untuk membangun dasar konseptual dan menemukan celah penelitian yang relevan.

1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dan tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan metode SEM-PLS menggunakan software SmartPLS.

SEM-PLS digunakan karena penelitian ini memiliki variabel laten yang diukur melalui beberapa indikator dan menguji hubungan langsung serta tidak langsung. Hair et al. (2021) menyatakan bahwa PLS-SEM merupakan metode analisis berbasis varians yang berorientasi pada prediksi dan mampu menguji model penelitian yang melibatkan konstruk laten serta hubungan mediasi. (Hamid & Anwar, 2019) juga menjelaskan bahwa SmartPLS dapat digunakan untuk menganalisis model struktural berbasis varians dalam riset bisnis dan manajemen.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X), Labor Turnover (Z), dan Kepuasan Kerja (Y). Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai frekuensi, persentase, dan rata-rata jawaban responden. Menurut Sugiyono (2021), analisis deskriptif bertujuan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum di luar data penelitian. Kategori penilaian jawaban responden ditentukan berdasarkan nilai interval. Rumus interval yang digunakan adalah sebagai berikut:

Interval = (Skor Tertinggi - Skor Terendah) / Jumlah Kategori

Interval = (5 - 1) / 5 = 0,80

Berdasarkan perhitungan tersebut, kategori interpretasi jawaban responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Kategori Interpretasi Nilai Rata-Rata

No	Interval Rata-Rata	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,60	Rendah
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	3,41 - 4,20	Tinggi
5	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Pada variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja, semakin tinggi nilai rata-rata menunjukkan persepsi responden yang semakin baik. Sebaliknya, pada variabel Labor Turnover, semakin tinggi nilai rata-rata menunjukkan semakin tinggi tingkat pergantian tenaga kerja yang terjadi pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar, tingkat pergantian tenaga kerja, frekuensi penggantian karyawan, serta rendahnya stabilitas tenaga kerja.

3.5.2 Analisis data SEM-PLS dengan SmartPLS

Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. SEM-PLS merupakan metode statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten yang diukur melalui indikator. Hair et al. (2021) menjelaskan bahwa PLS-SEM sesuai digunakan untuk penelitian yang berorientasi pada prediksi, model yang melibatkan beberapa konstruk, serta hubungan langsung dan tidak langsung. Selain itu, PLS-SEM relatif lebih fleksibel terhadap ukuran sampel dibandingkan covariance-based SEM, meskipun hasilnya tetap harus diinterpretasikan secara hati-hati sesuai karakteristik data penelitian.

Model penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu Kompensasi (X), Labor Turnover (Z), dan Kepuasan Kerja (Y). Kompensasi berperan sebagai variabel eksogen, Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel endogen utama, sedangkan Labor Turnover berperan sebagai variabel mediasi. Model struktural penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Kompensasi (X) -> Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi (X) -> Labor Turnover (Z)

Labor Turnover (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi (X) -> Labor Turnover (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)

Adapun persamaan model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Z = beta1X + e1

Y = beta2X + beta3Z + e2

X adalah Kompensasi, Z adalah Labor Turnover, Y adalah Kepuasan Kerja, beta adalah koefisien jalur, dan e adalah error atau residual. Tahapan analisis SEM-PLS dilakukan melalui pengujian model pengukuran atau outer model, pengujian model struktural atau inner model, dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping (Sholihin & Ratmono, 2021).

3.5.3 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran atau outer model dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Outer model menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam penelitian ini, seluruh variabel menggunakan model pengukuran reflektif,

karena indikator dianggap sebagai cerminan dari variabel laten. Jika variabel laten mengalami perubahan, maka indikator-indikatornya juga akan berubah searah dengan konstruk yang diukur.

3.5.3.1 Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu menjelaskan variabel latennya. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Menurut Hair et al. (2021), indikator dinyatakan baik apabila memiliki nilai outer loading minimal 0,70. Namun, indikator dengan nilai outer loading antara 0,50 sampai 0,70 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila nilai AVE dan reliabilitas konstruk telah memenuhi kriteria. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 3.3 Kriteria Validitas Konvergen

Ukuran	Kriteria	Keterangan
Outer Loading	>= 0,70	Indikator dinyatakan baik
Outer Loading	0,50 - 0,70	Dapat dipertimbangkan jika AVE dan reliabilitas memenuhi syarat
Average Variance Extracted (AVE)	>= 0,50	Konstruk memenuhi validitas konvergen

3.5.3.2 Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan melalui cross loading, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Menurut Hair et al. (2021), validitas diskriminan terpenuhi apabila indikator memiliki loading tertinggi pada

konstruk yang diukurnya, akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antarkonstruk, serta nilai HTMT berada di bawah batas yang disarankan.

Tabel 3.4 Kriteria Validitas Diskriminan

Ukuran	Kriteria
Cross Loading	Nilai loading indikator pada konstruknya harus lebih tinggi daripada loading terhadap konstruk lain
Fornell-Larcker Criterion	Akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada korelasi antarkonstruk
HTMT	< 0,90

3.5.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi indikator dalam mengukur variabel penelitian. Reliabilitas konstruk dalam SmartPLS dapat dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan rho_A. Hair et al. (2021) menjelaskan bahwa konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai reliabilitas lebih besar dari 0,70. Nilai reliabilitas yang memenuhi kriteria menunjukkan bahwa indikator dalam suatu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas Konstruk

Ukuran	Kriteria
Cronbach's Alpha	>= 0,70
Composite Reliability	>= 0,70
rho_A	>= 0,70

3.5.4 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah menguji model struktural atau inner model. Inner model digunakan untuk menilai hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian. Pengujian inner model meliputi uji collinearity, R-Square, F-Square, Q-Square, dan path coefficient. (Hair et al., 2019) menjelaskan bahwa pelaporan hasil PLS-SEM perlu dilakukan secara

sistematis mulai dari evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, hingga pengujian signifikansi hubungan antarvariabel.

3.5.4.1 Uji Collinearity

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel prediktor dalam model struktural. Multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu kestabilan estimasi koefisien jalur. Dalam SmartPLS, uji collinearity dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 5,00 (Hair et al., 2021).

3.5.4.2 Uji R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel endogen. Dalam penelitian ini, nilai R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar Kompensasi mampu menjelaskan Labor Turnover, serta seberapa besar Kompensasi dan Labor Turnover mampu menjelaskan Kepuasan Kerja. Hair et al. (2021) mengklasifikasikan nilai R-Square sebesar 0,75 sebagai kuat, 0,50 sebagai sedang, dan 0,25 sebagai lemah.

3.5.4.3 Uji F-Square

Nilai F-Square digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji ini membantu peneliti menilai kontribusi relatif setiap variabel dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2021), nilai F-Square sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

3.5.4.4 Uji Q-Square

Nilai Q-Square digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model. Model dikatakan memiliki predictive relevance apabila nilai Q-Square lebih besar dari 0. Jika nilai Q-Square kurang dari atau sama dengan 0, maka model dinyatakan kurang memiliki kemampuan prediktif terhadap konstruk endogen (Hair et al., 2021).

3.5.4.5 Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antarvariabel. Nilai path coefficient yang positif menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat berlawanan arah. Besarnya nilai path coefficient menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Bootstrapping merupakan teknik resampling yang digunakan untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value sehingga signifikansi hubungan antarvariabel dapat diketahui. Menurut Hair et al. (2021), pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ukuran	Kriteria	Keterangan
T-Statistic	> 1,96	Pengaruh signifikan pada tingkat 5%
P-Value	< 0,05	Hipotesis diterima
Path Coefficient	Positif/Negatif	Menunjukkan arah hubungan antarvariabel

Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hubungan Variabel	Jenis Pengaruh
H1	Kompensasi -> Kepuasan Kerja	Pengaruh langsung
H2	Kompensasi -> Labor Turnover	Pengaruh langsung
H3	Labor Turnover -> Kepuasan Kerja	Pengaruh langsung
H4	Kompensasi -> Labor Turnover -> Kepuasan Kerja	Pengaruh tidak langsung/mediasi

3.5.6 Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah Labor Turnover mampu menjadi variabel perantara dalam hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Dalam SmartPLS, pengujian mediasi dilakukan melalui nilai specific indirect effect pada hasil bootstrapping. Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai p-value pada hubungan tidak langsung lebih kecil dari 0,05 (Sholihin & Ratmono, 2021).

Jenis mediasi dapat ditentukan dengan membandingkan signifikansi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Jika pengaruh tidak langsung signifikan dan pengaruh langsung tetap signifikan, maka terjamelalui parsial. Jika pengaruh tidak langsung signifikan tetapi pengaruh langsung menjadi tidak signifikan, maka terjamelalui penuh. Sebaliknya, jika pengaruh tidak langsung tidak signifikan, maka Labor Turnover tidak terbukti sebagai variabel mediasi.

Tabel 3.8 Kriteria Pengujian Mediasi

Kondisi	Keterangan
Pengaruh tidak langsung signifikan dan pengaruh langsung tetap signifikan	Mediasi parsial
Pengaruh tidak langsung signifikan dan pengaruh langsung tidak signifikan	Mediasi penuh
Pengaruh tidak langsung tidak signifikan	Tidak terjamelalui

3.8 Kriteria Penilaian SEM-PLS

Untuk memudahkan proses analisis data, kriteria penilaian dalam SEM-PLS yang digunakan dalam penelitian ini dirangkum sebagai berikut:

Tabel 3.9 Ringkasan Kriteria Penilaian SEM-PLS

Tahap Pengujian	Ukuran	Kriteria
Validitas Konvergen	Outer Loading	>= 0,70
Validitas Konvergen	AVE	>= 0,50
Validitas Diskriminan	Cross Loading	Loading indikator pada konstruknya paling tinggi
Validitas Diskriminan	Fornell-Larcker	Akar AVE lebih besar dari korelasi antarkonstruk
Validitas Diskriminan	HTMT	< 0,90
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>= 0,70
Reliabilitas	Composite Reliability	>= 0,70
Reliabilitas	rho_A	>= 0,70
Collinearity	VIF	< 5,00
Koefisien Determinasi	R-Square	0,75 kuat; 0,50 sedang; 0,25 lemah
Effect Size	F-Square	0,02 kecil; 0,15 sedang; 0,35 besar
Predictive Relevance	Q-Square	> 0
Uji Hipotesis	T-Statistic	> 1,96
Uji Hipotesis	P-Value	< 0,05

3.9 Penarikan Kesimpulan Analisis

Penarikan kesimpulan dilakukan setelah seluruh tahapan analisis data selesai. Hasil analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, hasil analisis SEM-PLS digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian berdasarkan nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value.

Apabila nilai path coefficient bernilai positif dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan positif dan signifikan. Apabila nilai path coefficient bernilai negatif dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hubungan

antarvariabel dinyatakan negatif dan signifikan. Namun, apabila p-value lebih besar dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak signifikan.

Hasil pengujian mediasi digunakan untuk mengetahui apakah Labor Turnover mampu menjelaskan hubungan tidak langsung antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, penggunaan SmartPLS dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil analisis yang sistematis mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antara Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja karyawan CV Naga Mas Tembilahan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Singkat CV Naga Mas Tembilahan

CV Naga Mas Tembilahan merupakan salah satu perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Perusahaan ini berlokasi di Jl. K.H. Dewantara, Kelurahan Tembilahan Kota, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Naga Mas Tembilahan karena perusahaan memiliki struktur tenaga kerja yang beragam, mulai dari bagian manajemen, administrasi, keuangan, penjualan, pergudangan, hingga distribusi. Kondisi tersebut dianggap relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

CV Naga Mas Tembilahan dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan peran sumber daya manusia yang cukup penting. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing, baik dalam pelayanan administrasi, pengelolaan keuangan, pemeriksaan faktur, aktivitas penjualan, pengelolaan gudang, maupun distribusi barang. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena berkaitan langsung dengan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

4.1.2 Struktur Jabatan dan Jumlah Karyawan CV Naga Mas Tembilahan

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan CV Naga Mas Tembilahan adalah sebanyak 30 orang. Karyawan tersebut menempati beberapa

jabatan, yaitu manajer, bendahara keuangan, kasir, pemeriksa faktur, admin, salesman, kepala gudang, asisten gudang, helper gudang, dan driver. Data ini menunjukkan bahwa CV Naga Mas memiliki pembagian kerja yang cukup jelas sesuai kebutuhan operasional perusahaan.

Tabel 4.1 Daftar Karyawan PT Nagamas

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	Bendahara Keuangan	1
3	Kasir	1
4	Pemeriksa Faktur	1
5	Admin	5
6	Salesman	8
7	Kepala Gudang	1
8	Asisten Gudang	1
9	Helper Gudang	8
10	Driver	3
Total		**30**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, jabatan dengan jumlah karyawan terbanyak adalah salesman dan helper gudang, masing-masing sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional CV Naga Mas Tembilahan lebih banyak didukung oleh kegiatan penjualan dan pergudangan. Sementara itu, jabatan manajer, bendahara keuangan, kasir, pemeriksa faktur, kepala gudang, dan asisten gudang masing-masing diisi oleh 1 orang karyawan. Pembagian jabatan ini memperlihatkan bahwa setiap posisi memiliki peran yang saling berkaitan dalam mendukung kelancaran kegiatan perusahaan.

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Naga Mas Tembilahan yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau *total sampling*, yaitu seluruh

anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh karyawan CV Naga Mas Tembilahan menjadi responden dalam penelitian ini. Gambaran umum responden diperlukan untuk memberikan informasi awal mengenai karakteristik karyawan yang terlibat dalam penelitian.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, responden penelitian terdiri dari berbagai posisi kerja yang terdapat di CV Naga Mas Tembilahan. Keberagaman jabatan ini menunjukkan bahwa data penelitian diperoleh dari karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Kondisi tersebut penting karena persepsi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja dapat berbeda antara karyawan bagian administrasi, keuangan, penjualan, gudang, dan distribusi.

Tabel 4.2 Jabatan Responden

No	Jabatan Responden	Jumlah	Persentase
1	Manajer	1	3,33%
2	Bendahara Keuangan	1	3,33%
3	Kasir	1	3,33%
4	Pemeriksa Faktur	1	3,33%
5	Admin	5	16,67%
6	Salesman	8	26,67%
7	Kepala Gudang	1	3,33%
8	Asisten Gudang	1	3,33%
9	Helper Gudang	8	26,67%
10	Driver	3	10,00%
Total		**30**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut, responden terbanyak berasal dari jabatan salesman dan helper gudang, masing-masing sebanyak 8 orang atau 26,67%. Selanjutnya, responden dari jabatan admin berjumlah 5 orang atau 16,67%, driver sebanyak 3 orang atau 10,00%, sedangkan jabatan lainnya masing-masing berjumlah 1 orang atau 3,33%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden

berada pada bagian operasional perusahaan, khususnya bagian penjualan dan gudang.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling atau PLS-SEM dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Metode ini digunakan karena penelitian menguji hubungan antarvariabel laten, yaitu Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja. Model penelitian juga memuat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi. Tahapan analisis dilakukan melalui dua bagian utama. Pertama, evaluasi model pengukuran atau outer model untuk menilai kelayakan indikator dalam mengukur masing-masing variabel. Kedua, evaluasi model struktural atau inner model untuk menilai pengaruh antarvariabel, nilai kemampuan penjelasan model, serta hasil pengujian hipotesis.

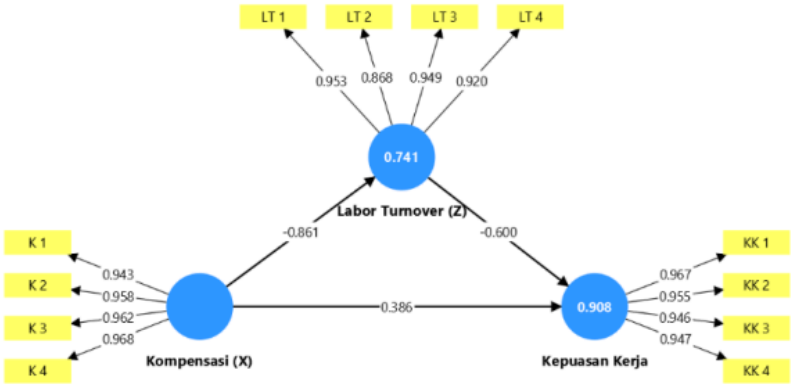
Pada model ini, Kompensasi berperan sebagai variabel independen atau X. Labor Turnover berperan sebagai variabel mediasi atau Z. Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel dependen atau Y. Masing-masing variabel diukur dengan empat indikator sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Keterangan Indikator Penelitian

Variabel	Kode	Indikator
Kompensasi (X)	K1	Upah dan gaji
Kompensasi (X)	K2	Insentif
Kompensasi (X)	K3	Tunjangan
Kompensasi (X)	K4	Fasilitas
Labor Turnover (Z)	LT1	Jumlah karyawan yang keluar
Labor Turnover (Z)	LT2	Tingkat pergantian tenaga kerja
Labor Turnover (Z)	LT3	Frekuensi penggantian tenaga kerja
Labor Turnover (Z)	LT4	Stabilitas tenaga kerja

Kepuasan Kerja (Y)	KK1	Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan Kerja (Y)	KK2	Promosi
Kepuasan Kerja (Y)	KK3	Rekan kerja
Kepuasan Kerja (Y)	KK4	Kondisi kerja

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).



Gambar 4.1 Model PLS Algorithm

Gambar 4.1 memperlihatkan hasil PLS Algorithm. Pada gambar tersebut terdapat tiga informasi utama. Pertama, nilai outer loading yang menunjukkan kekuatan indikator dalam membentuk variabel laten. Kedua, nilai koefisien jalur yang menunjukkan arah dan besar pengaruh antarvariabel. Ketiga, nilai R-square pada variabel endogen yang menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel Labor Turnover dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan model PLS Algorithm, hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,386. Nilai ini menunjukkan arah pengaruh positif. Hubungan Kompensasi terhadap Labor Turnover memiliki koefisien sebesar -0,861. Nilai ini menunjukkan arah pengaruh negatif. Hubungan Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar -0,600. Nilai ini juga menunjukkan arah pengaruh negatif.

4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel penelitian. Pengujian outer model dalam penelitian ini meliputi uji convergent validity berdasarkan outer loading, uji reliabilitas konstruk, uji Average Variance Extracted atau AVE, dan uji discriminant validity berdasarkan HTMT. Apabila indikator dan konstruk telah memenuhi kriteria pengukuran, analisis dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

4.3.2.1 Uji Convergent Validity Berdasarkan Outer Loading

Uji convergent validity digunakan untuk mengetahui apakah setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukurnya. Dalam SmartPLS, pengujian ini dilihat melalui nilai outer loading. Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity apabila nilai outer loading lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai outer loading, semakin kuat indikator tersebut dalam menjelaskan variabel laten.

Tabel 4.2 Hasil Uji Outer Loading

Indikator	Variabel	Outer Loading	Keterangan
K1	Kompensasi (X)	0,943	Valid
K2	Kompensasi (X)	0,958	Valid
K3	Kompensasi (X)	0,962	Valid
K4	Kompensasi (X)	0,968	Valid
LT1	Labor Turnover (Z)	0,953	Valid
LT2	Labor Turnover (Z)	0,868	Valid
LT3	Labor Turnover (Z)	0,949	Valid
LT4	bor Turnover (Z)	0,920	Valid
KK1	Kepuasan Kerja (Y)	0,967	Valid
KK2	puasan Kerja (Y)	0,955	Valid
KK3	Kepuasan Kerja (Y)	0,946	Valid
KK4	uasan Kerja (Y)	0,947	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.2, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Pada variabel Kompensasi, nilai outer loading berada pada rentang 0,943 sampai 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas memiliki kemampuan yang kuat dalam mengukur variabel Kompensasi. Pada variabel Labor Turnover, nilai outer loading berada pada rentang 0,868 sampai 0,953. Indikator LT2 memiliki nilai terendah, yaitu 0,868, tetapi nilai tersebut tetap berada di atas batas 0,70. Artinya, seluruh indikator Labor Turnover tetap layak digunakan dalam model penelitian. Pada variabel Kepuasan Kerja, nilai outer loading berada pada rentang 0,946 sampai 0,967. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja memiliki keterkaitan kuat dengan variabel Kepuasan Kerja.

Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja dinyatakan valid secara konvergen. Tidak ada indikator yang perlu dihapus karena seluruh nilai outer loading telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur setiap variabel. Reliabilitas konstruk dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Nilai rho_A juga digunakan sebagai penguat untuk melihat konsistensi konstruk.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,967	0,967	0,976	Reliabel
Kompensasi (X)	0,970	0,971	0,978	Reliabel
Labor Turnover (Z)	0,942	0,944	0,958	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja sebesar 0,967, Kompensasi sebesar 0,970, dan Labor Turnover sebesar 0,942. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Artinya, setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Composite Reliability juga menunjukkan hasil yang baik. Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,976, Kompensasi memiliki nilai 0,978, dan Labor Turnover memiliki nilai 0,958. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, indikator dalam setiap variabel mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten.

4.3.2.3 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted atau AVE digunakan untuk mengetahui besarnya varian indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruknya. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen pada tingkat variabel apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan sebagian besar varian indikator yang membentuknya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,910	Valid
Kompensasi (X)	0,917	Valid
Labor Turnover (Z)	0,853	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai AVE Kepuasan Kerja sebesar 0,910, Kompensasi sebesar 0,917, dan Labor Turnover sebesar 0,853. Seluruh nilai AVE

lebih besar dari 0,50. Artinya, setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varian indikatornya. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen pada tingkat variabel.

4.3.2.4 Uji Discriminant Validity Berdasarkan HTMT

Uji discriminant validity dilakukan untuk mengetahui apakah setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar memiliki perbedaan dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, discriminant validity dilihat melalui nilai Heterotrait-Monotrait Ratio atau HTMT. Nilai HTMT digunakan untuk menilai tingkat kedekatan antar konstruk laten. Secara umum, nilai HTMT di bawah 0,90 menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi secara konservatif. Pada konstruk yang secara konsep memiliki hubungan dekat, batas 0,95 sering digunakan sebagai batas toleransi.

Tabel 4.5 Hasil Uji Discriminant Validity HTMT

Hubungan Konstruk	Nilai HTMT
Kompensasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)	0,931
Labor Turnover (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y)	0,976
Labor Turnover (Z) dengan Kompensasi (X)	0,900

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.5, nilai HTMT antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,931. Nilai ini berada di atas batas konservatif 0,90, tetapi masih berada di bawah batas toleransi 0,95. Artinya, hubungan kedua konstruk tergolong sangat kuat. Kondisi ini dapat dijelaskan karena kompensasi yang diterima karyawan berkaitan langsung dengan penilaian karyawan terhadap penghargaan, keadilan, dan kepuasan kerja.

Nilai HTMT antara Labor Turnover dan Kepuasan Kerja sebesar 0,976. Nilai ini melebihi batas 0,95, sehingga validitas diskriminan pada hubungan kedua

konstruk tersebut belum sepenuhnya ideal. Hasil ini menunjukkan bahwa Labor Turnover dan Kepuasan Kerja memiliki kedekatan empiris yang sangat tinggi. Kondisi tersebut dapat terjadi karena rendahnya kepuasan kerja sering berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, labor turnover yang tinggi juga dapat mencerminkan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Nilai HTMT antara Labor Turnover dan Kompensasi sebesar 0,900. Nilai ini berada tepat pada batas 0,90. Dengan demikian, hubungan kedua konstruk masih dapat diterima pada batas minimum, tetapi tetap perlu ditafsirkan secara hati-hati. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Labor Turnover memiliki hubungan yang kuat, karena kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Perilaku individu dalam menentukan pilihan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang membentuk keputusan seseorang terhadap suatu objek tertentu (Aprilian, 2016). Secara keseluruhan, hasil HTMT menunjukkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini belum sepenuhnya kuat pada seluruh hubungan antar konstruk.

Dengan demikian, hasil HTMT dalam penelitian ini menunjukkan adanya kedekatan hubungan yang kuat antarvariabel. Kondisi tersebut masih relevan secara substantif karena Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja berada dalam ruang kajian yang sama, yaitu manajemen sumber daya manusia. Peneliti tetap melanjutkan analisis ke tahap inner model dengan mencantumkan HTMT sebagai catatan penting dalam interpretasi hasil penelitian.

4.3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antarvariabel laten setelah model pengukuran dinilai. Pada tahap ini, pengujian meliputi nilai R-square, f-square, model fit, path coefficients, specific indirect effects, dan total effects. Inner model juga digunakan sebagai dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian.

4.3.3.1 Uji R-square

Uji R-square digunakan untuk melihat seberapa besar variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel yang memengaruhinya. Nilai R-square yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin kuat. Dalam penelitian ini, variabel endogen terdiri dari Labor Turnover dan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.6 Hasil Uji R-square

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,908	0,901
Labor Turnover (Z)	0,741	0,732

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai R-square Kepuasan Kerja sebesar 0,908. Artinya, variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Labor Turnover sebesar 90,8 persen. Sisanya sebesar 9,2 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau faktor pribadi karyawan.

Nilai R-square Labor Turnover sebesar 0,741. Artinya, variabel Labor Turnover dapat dijelaskan oleh Kompensasi sebesar 74,1 persen. Sisanya sebesar 25,9 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian, seperti stres kerja, beban

kerja, peluang karier, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki kemampuan penjelasan yang besar terhadap Labor Turnover.

Nilai R-square Adjusted Kepuasan Kerja sebesar 0,901 dan Labor Turnover sebesar 0,732. Nilai adjusted digunakan karena lebih menyesuaikan jumlah variabel prediktor dalam model. Hasil adjusted yang tetap tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

4.3.3.2 Uji f-square

Uji f-square digunakan untuk menilai besarnya efek masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria umum f-square adalah 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar. Dengan uji ini, peneliti dapat melihat variabel mana yang memiliki kontribusi paling besar dalam model.

Tabel 4.7 Hasil Uji f-square

Hubungan Variabel	f-square
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,418
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z)	2,863
Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	1,011

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.7, nilai f-square Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,418. Nilai ini berada di atas 0,35 sehingga termasuk kategori besar. Artinya, Kompensasi memiliki efek yang kuat dalam menjelaskan Kepuasan Kerja. Nilai f-square Kompensasi terhadap Labor Turnover sebesar 2,863. Nilai ini merupakan efek terbesar dalam model. Artinya, perubahan pada Kompensasi memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap perubahan Labor Turnover. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien jalur yang menunjukkan bahwa Kompensasi

berpengaruh kuat dan negatif terhadap Labor Turnover. Nilai f-square Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja sebesar 1,011. Nilai ini juga termasuk kategori besar. Artinya, Labor Turnover memiliki peran penting dalam menjelaskan Kepuasan Kerja. Semakin rendah labor turnover, semakin stabil kondisi kerja yang dirasakan karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

4.3.3.3 Uji Model Fit

Uji model fit digunakan untuk melihat tingkat kesesuaian model secara umum. Pada SmartPLS, indikator yang sering digunakan adalah Standardized Root Mean Square Residual atau SRMR. Nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang baik. Selain itu, nilai NFI dapat digunakan sebagai informasi tambahan. Nilai NFI yang semakin mendekati 0,90 menunjukkan model yang semakin baik.

Tabel 4.8 Hasil Uji Model Fit

Indikator Model Fit	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,035	0,035
d_ULS	0,093	0,093
d_G	0,432	0,432
Chi-square	68,014	68,014
NFI	0,883	0,883

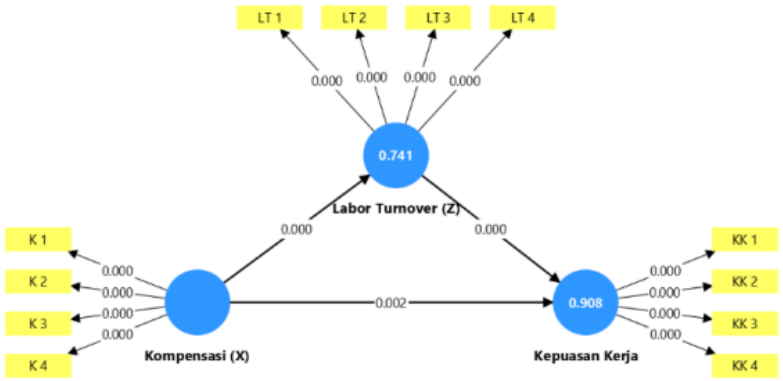
Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai SRMR pada saturated model dan estimated model sebesar 0,035. Nilai ini lebih kecil dari 0,08. Artinya, model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik berdasarkan ukuran SRMR. Dengan demikian, perbedaan antara matriks korelasi aktual dan matriks korelasi yang diprediksi oleh model tergolong kecil. Nilai NFI sebesar 0,883. Nilai tersebut belum mencapai 0,90, tetapi sudah mendekati batas yang sering digunakan. Artinya, model dapat dikatakan cukup baik, namun belum sepenuhnya sempurna berdasarkan nilai

NFI. Oleh karena itu, interpretasi model fit dilakukan secara proporsional. Model layak digunakan untuk menguji hipotesis karena nilai SRMR telah memenuhi kriteria.

4.3.4 Pengujian Hipotesis Berdasarkan Bootstrapping

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Uji ini digunakan untuk melihat apakah hubungan antarvariabel signifikan secara statistik. Kriteria pengambilan keputusan adalah nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Apabila dua syarat tersebut terpenuhi, maka pengaruh antarvariabel dinyatakan signifikan. Selain melihat signifikansi, pengujian hipotesis juga harus memperhatikan arah koefisien. Koefisien positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Hal ini penting karena hipotesis dapat ditolak apabila arah koefisien tidak sesuai dengan arah hipotesis, walaupun pengaruhnya signifikan secara statistik.



Gambar 4.2 Model Bootstrapping

Gambar 4.2 menunjukkan hasil bootstrapping pada model penelitian. Angka pada jalur menunjukkan nilai signifikansi hasil pengujian hubungan antarvariabel.

Hasil ini menjadi dasar untuk menilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam model penelitian.

4.3.4.1 Pengaruh Langsung (Path Coefficients)

Path coefficients digunakan untuk mengetahui arah, besar, dan signifikansi pengaruh langsung antarvariabel. Hasil pengujian pengaruh langsung disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Path Coefficients

Hubungan Variabel	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-statistic	P-value	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,386	0,385	0,123	3,134	0,002	Signifikan
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z)	-0,861	-0,860	0,046	18,518	0,000	Signifikan
Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	-0,600	-0,600	0,121	4,955	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.9, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai original sample sebesar 0,386 menunjukkan arah positif. Nilai t-statistic sebesar 3,134 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover. Nilai original sample sebesar -0,861 menunjukkan arah negatif. Nilai t-statistic sebesar 18,518 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat

labor turnover. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menjadi faktor yang menekan pergantian tenaga kerja.

Labor Turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai original sample sebesar -0,600 menunjukkan arah negatif. Nilai t-statistic sebesar 4,955 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi labor turnover, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah labor turnover, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

4.3.4.2 Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effects)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk melihat peran Labor Turnover sebagai variabel mediasi. Mediasi terjadi apabila Kompensasi memengaruhi Kepuasan Kerja melalui Labor Turnover. Pada SmartPLS, pengujian mediasi dilihat melalui specific indirect effects. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.10 Hasil Specific Indirect Effects

Hubungan Mediasi	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-statistic	P-value	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,517	0,515	0,105	4,941	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.10, pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Labor Turnover memiliki nilai original sample sebesar 0,517. Nilai t-statistic sebesar 4,941 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05. Artinya, Labor Turnover terbukti memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan.

Nilai pengaruh tidak langsung bernilai positif karena jalur Kompensasi terhadap Labor Turnover bernilai negatif, dan jalur Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja juga bernilai negatif. Dalam model mediasi, dua hubungan negatif dapat menghasilkan pengaruh tidak langsung yang positif. Maknanya, kompensasi yang baik menurunkan labor turnover, kemudian labor turnover yang lebih rendah meningkatkan kepuasan kerja.

Karena pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja tetap signifikan dan pengaruh tidak langsung melalui Labor Turnover juga signifikan, maka bentuk mediasi dalam penelitian ini adalah mediasi parsial. Artinya, Kompensasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja secara langsung dan juga secara tidak langsung melalui penurunan Labor Turnover.

4.3.4.3 Total Effects

Total effects menunjukkan keseluruhan pengaruh antarvariabel dalam model. Nilai ini menggabungkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung apabila jalur mediasi tersedia. Total effects penting untuk melihat besarnya pengaruh akhir yang diberikan oleh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 4.11 Hasil Total Effects

Hubungan Variabel	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-statistic	P-value	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,903	0,900	0,040	22,674	0,000	Signifikan
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z)	-0,861	-0,860	0,046	18,518	0,000	Signifikan

Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	-0,600	-0,600	0,121	4,955	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.11, total effect Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,903 dengan p-value sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut berasal dari pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh tidak langsung melalui Labor Turnover.

Total effect Kompensasi terhadap Labor Turnover sebesar -0,861 dengan p-value sebesar 0,000. Artinya, secara keseluruhan Kompensasi tetap berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover. Total effect Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,600 dengan p-value sebesar 0,000. Artinya, Labor Turnover tetap memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.3.5 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil pengujian hipotesis dibuat untuk memudahkan pembacaan hasil penelitian. Keputusan hipotesis ditentukan berdasarkan arah koefisien, nilai t-statistic, dan nilai p-value. Hipotesis diterima apabila pengaruh signifikan dan arah koefisien sesuai dengan pernyataan hipotesis.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien	T-statistic	P-value	Keputusan
H1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	0,386	3,134	0,002	Diterima

H2	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Labor Turnover	-0,861	18,518	0,000	Ditolak
H3	Labor Turnover berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	-0,600	4,955	0,000	Ditolak
H4	Labor Turnover memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,517	4,941	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.12, H1 diterima karena Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. H2 ditolak karena hasil penelitian menunjukkan arah pengaruh negatif, sedangkan hipotesis menyatakan arah positif. Walaupun demikian, pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover tetap signifikan secara statistik. Hasil empiris yang lebih tepat adalah Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover.

H3 juga ditolak karena arah koefisien negatif, sedangkan hipotesis menyatakan arah positif. Namun, secara substantif hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa labor turnover yang tinggi menurunkan kepuasan kerja. H4 diterima karena Labor Turnover terbukti memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan.

4.4 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk menjelaskan makna temuan statistik berdasarkan arah koefisien, tingkat signifikansi, dan kondisi empiris yang terjadi pada objek penelitian. Pembahasan ini difokuskan pada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover, pengaruh Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja, serta peran Labor Turnover sebagai variabel mediasi.

4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Nagamas. Nilai koefisien sebesar 0,386 menunjukkan bahwa arah hubungan bersifat positif. Hal ini berarti peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Keempat indikator tersebut berhubungan langsung dengan persepsi karyawan terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan. Apabila karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, maka karyawan akan memiliki penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks CV Nagamas, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjaga sistem kompensasi agar tetap adil, jelas, dan sesuai dengan beban kerja. Kompensasi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga menjadi faktor yang memperkuat rasa puas karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja di perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover. Nilai koefisien sebesar -0,861 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi bersifat berlawanan arah. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin rendah labor turnover karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai akan memiliki

kecenderungan lebih kuat untuk bertahan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang layak dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih menguntungkan.

Hasil ini juga menjelaskan bahwa H2 ditolak bukan karena pengaruhnya tidak ada, tetapi karena arah pengaruhnya berbeda dari hipotesis awal. Secara statistik, pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover signifikan. Namun, arah yang ditemukan adalah negatif. Dalam pembahasan, arah negatif ini dapat dinilai lebih sesuai secara logis karena kompensasi yang lebih baik seharusnya menurunkan pergantian tenaga kerja.

4.4.3 Pengaruh Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Labor Turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien sebesar -0,600 menunjukkan bahwa semakin tinggi labor turnover, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah labor turnover, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Labor turnover yang tinggi dapat menimbulkan ketidakstabilan dalam perusahaan. Karyawan yang tetap bekerja dapat menghadapi perubahan pembagian tugas, kekurangan tenaga kerja, dan adaptasi dengan karyawan baru. Kondisi ini dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja.

Hasil ini menjelaskan bahwa H3 ditolak karena arah pengaruh tidak sesuai dengan hipotesis awal. Walaupun hipotesis menyatakan pengaruh positif, data menunjukkan pengaruh negatif. Secara substantif, hasil negatif ini dapat diterima karena tingginya labor turnover cenderung menjadi sinyal adanya masalah dalam stabilitas tenaga kerja dan kenyamanan kerja.

4.4.4 Peran Labor Turnover sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Labor Turnover mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Nilai specific indirect effect sebesar 0,517 dengan p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa jalur mediasi signifikan. Artinya, Kompensasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja melalui penurunan Labor Turnover. Mekanisme mediasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara berurutan. Pertama, kompensasi yang baik menurunkan labor turnover. Kedua, labor turnover yang rendah menciptakan stabilitas tenaga kerja. Ketiga, stabilitas tenaga kerja tersebut mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja tetap signifikan, maka mediasi yang terjadi bersifat parsial. Dengan demikian, Labor Turnover bukan satu-satunya jalur yang menjelaskan hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi tetap dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi pengaruhnya menjadi lebih kuat ketika perusahaan juga mampu menekan labor turnover.

BAB 5
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang penelitian, kompensasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh CV Nagamas karena berkaitan langsung dengan kepuasan kerja dan stabilitas karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini muncul karena sistem kompensasi perlu dikelola secara adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap labor turnover, pengaruh labor turnover terhadap kepuasan kerja, serta peran labor turnover sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hasil pengujian pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,386, t-statistic sebesar 3,134, dan p-value sebesar 0,002. Hasil ini menjawab rumusan masalah pertama bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik berupa upah dan gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

Berdasarkan hasil pengujian kedua, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap labor turnover karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,861, t-statistic sebesar 18,518, dan p-value sebesar 0,000.

Hasil ini menjawab rumusan masalah kedua bahwa kompensasi berpengaruh terhadap labor turnover. Arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat labor turnover. Dengan kata lain, kompensasi yang layak dan sesuai dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan serta menekan tingkat pergantian tenaga kerja. Namun, hipotesis kedua ditolak karena hipotesis awal menyatakan pengaruh positif, sedangkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif.

Berdasarkan hasil pengujian ketiga, labor turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar -0,600, t-statistic sebesar 4,955, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menjawab rumusan masalah ketiga bahwa labor turnover memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Arah pengaruh negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi labor turnover, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah labor turnover, maka semakin baik kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa stabilitas tenaga kerja penting untuk menjaga kenyamanan, beban kerja, dan kepuasan karyawan di CV Nagamas. Namun, hipotesis ketiga ditolak karena hipotesis awal menyatakan pengaruh positif, sedangkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif.

Berdasarkan hasil pengujian keempat, labor turnover terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nagamas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai specific indirect effect sebesar 0,517, t-statistic sebesar 4,941, dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini menjawab rumusan masalah keempat bahwa labor turnover berperan sebagai variabel mediasi. Artinya, kompensasi yang

baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja secara tidak langsung melalui penurunan labor turnover. Dengan demikian, labor turnover berperan sebagai mediasi parsial karena pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja tetap signifikan, sementara pengaruh tidak langsung melalui labor turnover juga signifikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan yang dijelaskan dalam latar belakang terbukti secara empiris. Kompensasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menekan labor turnover karyawan CV Nagamas. Selain itu, labor turnover juga menjadi jalur penting yang menjelaskan bagaimana kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, CV Nagamas perlu mengelola kompensasi secara lebih adil, jelas, dan sesuai dengan beban kerja agar kepuasan kerja meningkat dan tingkat pergantian karyawan dapat ditekan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi CV Nagamas

CV Nagamas disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi secara lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas perlu dievaluasi secara berkala agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga perlu menjadikan kompensasi sebagai strategi untuk menekan labor turnover. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat menurunkan tingkat pergantian

tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab, masa kerja, dan kinerja karyawan.

Selain itu, CV Nagamas perlu memantau labor turnover secara berkala dengan mencatat jumlah karyawan yang keluar, alasan keluar, dan dampaknya terhadap karyawan lain. Hal ini penting karena labor turnover yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengganggu stabilitas kerja perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk menyampaikan masukan dan keluhan kepada manajemen secara terbuka dan profesional, terutama terkait kompensasi, beban kerja, dan kondisi kerja. Karyawan juga diharapkan meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kinerja agar tercipta hubungan kerja yang seimbang antara perusahaan dan karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, atau pengembangan karier. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih luas dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, *14*(5), 12–16.

Anggreani, S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda. *JAPB*, *6*(1), 51–60.

Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024a). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera Di Tanjung Sari BOGOR. Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen ISSN 2615-3009 Vol 7. No 4. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, *7*(4), 922–934.

Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024b). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Berkah Mandiri Sejahtera di Tanjung Sari Bogor. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *7*(4), 922–934. https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.943

Aprilian, Y. (2016). Analisis Brand Switching Terhadap Produk Handphone (Studi Pada Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri. *Jurnal Analisis Manajemen*, *2*(1).

Ariani, M., Tamara, D., Anam, S. K., Hendrawan, Y., & Afriliani, R. (2024). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

KARYAWAN PADA PT. XY. *JOURNAL GEOEKONOMI*, *15*(1), 141–150.

Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Aswaruddin, M., S., B., Z., N., Yontino, M., Lubis, L. F. P., & Ad Darain, S. A. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI*, *1*(1), 57–64. https://doi.org/10.62017/jppi.v1i1.98

Aswaruddin, S. M. (2023). KOMPENSASI. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, *1*(1), 57–64.

Bindas, A., Prasetyo, D. Y., Yunita, F., Samsudin, & Muni, A. (2021). Social Media Marketing di Masa Pandemi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *2*(3).

Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Cahya, A. D. W. I., Prabowo, V. T., & Febri, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, *7*(3), 314–318.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, *17*(Suppl. 2), 52. https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8

Diva Sari, A., & Kesuma Dewi, I. (2025). Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *1*(1), 106–111.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S.

(2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep dasar dan aplikasi dengan program SmartPLS 3.2.8 dalam riset bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian* (B. Aksara (ed.)).

Irawati, R. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT . *Journal of Applied Business Administration*, *2*(1), 1–7.

Kasmir. (2020). *Pengantar manajemen keuangan (Edisi Kedua*. Prenadamedia Group.

Lazear, E. P., & McCue, K. (2018). What causes labor turnover to vary? In *NBER Working Paper No. 24873*. National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w24873

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

Maulana, A. (2020). *HUMAN CAPITAL*.

rizki junaidi, R., Widyawati, Syafrinadina, Saleh, L., & Aziza, N. (2025). *BUKU REFERENSI METEDOLOGI PENELITIAN* (Sepriano (ed.)).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.).

Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, *71*(1), 23–65. https://doi.org/10.1111/peps.12226

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Sari, A. D., & Dewi, I. K. (2025). Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, *7*(1). https://doi.org/10.31289/tabularasa.v7i1.5145

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.

Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(1), 13–19. https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714

Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis*.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (prof.Dr.Sugiyono (ed.); 19th ed.). ALFABETA,CV.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Verawati, S. R. W., & Verawati, Y. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *JURNAL PERTANIAN BERBASIS KESEIMBANGAN EKOSISTEM*, 1–9.

Wahjono, S. I. (2008). *Manajemen tata kelola organisasi bisnis*. Indeks.

Wibowo, K., Nirmala, & Setiawan, H. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Taman Wisata Pendidikan Purbasari Pancuran Mas Purbalingga. *Jurnal Universitas Abdurachman Saleh SItubondo*, *1*, 22.

LAMPIRAN

Kuisioner Penelitian

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAPKEPUASAN KERJA MELALUI LABOR TURNOVER KARYAWAN CV NAGAMAS

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden,

Saya sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan labor turnover/turnover intention sebagai variabel Z pada CV Nagamas Tembilahan. Kuesioner ini disusun untuk memperoleh data penelitian yang akan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik.

Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Oleh karena itu, responden diharapkan memberikan jawaban secara jujur sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja yang sebenarnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor jawaban penelitian adalah sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Kurang Setuju
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

* *Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi.*

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin *

Pilih satu jawaban yang paling sesuai.

□ Laki-laki
□ Perempuan

2. Usia *

Pilih satu jawaban yang paling sesuai.

□ < 20 Tahun
□ 20–30 Tahun
□ 31–40 Tahun
□ > 40 Tahun

Pendidikan Terakhir *

Pilih satu jawaban yang paling sesuai.

□ SMA/SMK
□ Diploma

□ S1
□ Lainnya: .....

4. Masa Kerja *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ < 1 Tahun
□ 1–3 Tahun
□ 4–6 Tahun
□ > 6 Tahun

Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi berfungsi sebagai faktor penyebab atau variabel yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Variabel ini mengukur persepsi karyawan terhadap imbalan yang diterima, baik berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja.

5. Gaji/upah dibayarkan tepat waktu sesuai jadwal perusahaan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

6. Rincian komponen dan potongan gaji belum dijelaskan secara jelas. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

7. Bonus atau insentif membuat lebih termotivasi dalam bekerja. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

8. Kriteria pemberian bonus belum banyak diketahui oleh karyawan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

9. Tunjangan yang diberikan membantu menunjang kesejahteraan karyawan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

10. Proses pengajuan tunjangan tertentu masih terasa kurang praktis. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

11. Fasilitas kerja memudahkan menyelesaikan tugas dengan efektif. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

12. Pemeliharaan fasilitas kerja belum berjalan secara optimal. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel hasil yang menunjukkan tingkat perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Variabel ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kompensasi dan kondisi kerja berhubungan dengan rasa puas karyawan dalam bekerja.

13. Pekerjaan ini memberi ruang untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

14. Pembagian tugas terkadang masih kurang jelas bagi karyawan. *

Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

15. Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karier. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

16. Kriteria promosi belum disampaikan secara terbuka kepada karyawan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

17. Rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

18. Komunikasi antar rekan kerja terkadang kurang lancar saat bekerja. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

19. Lingkungan kerja mendukung untuk bekerja dengan nyaman. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

20. Beberapa kondisi tempat kerja masih perlu diperbaiki. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

Variabel Turnover Intention (Z)

Labor turnover merupakan tingkat keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Dalam penelitian ini, labor turnover diukur berdasarkan persepsi karyawan mengenai jumlah karyawan yang keluar, tingkat pergantian tenaga kerja, frekuensi perekrutan karyawan pengganti, dan stabilitas tenaga kerja di CV Nagamas.

21. Dalam 12 bulan terakhir, sebagian besar karyawan di unit kerja tetap bekerja di CV Nagamas. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

22. Posisi kerja di unit sering kosong karena karyawan sebelumnya keluar dari perusahaan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

23. Susunan karyawan di unit kerja cenderung tetap dari waktu ke waktu. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

24. Dalam 12 bulan terakhir, sering bekerja dengan karyawan baru yang menggantikan karyawan sebelumnya. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju

□ Setuju
□ Sangat Setuju

25. CV Nagamas jarang membuka lowongan hanya untuk mengisi posisi yang ditinggalkan karyawan sebelumnya. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

26. Beberapa posisi di unit kerja berulang kali diisi oleh karyawan baru. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

27. CV Nagamas mampu mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman dan keterampilan. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

28. Karyawan di unit kerja saya cenderung hanya bertahan dalam waktu yang relatif singkat. *
Pilih satu jawaban yang paling sesuai.
□ Sangat Tidak Setuju
□ Tidak Setuju
□ Kurang Setuju
□ Setuju
□ Sangat Setuju

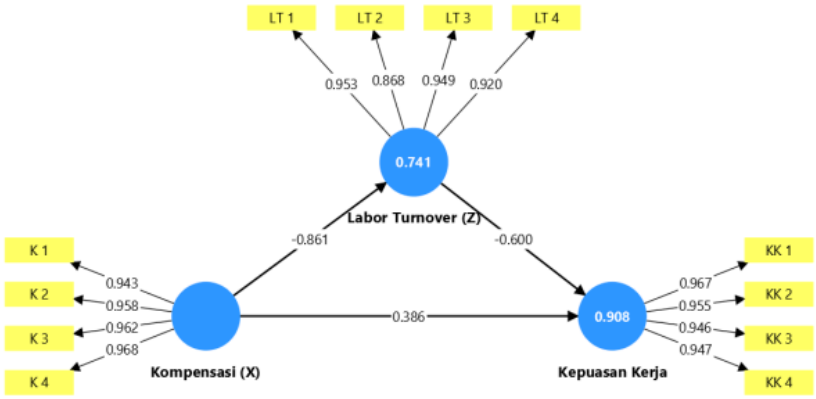
PENUTUP
Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Setiap jawaban yang diberikan sangat membantu peneliti dalam memperoleh data yang akurat dan relevan. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

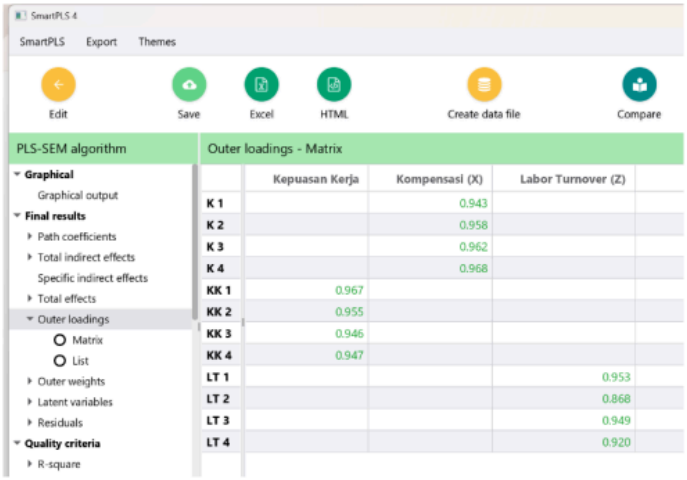
Link Google Forms:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJNxhBXYfoJpIblXRowYb7bAG1ZU0ja0a8VTw1obLFa4XK7Q/viewform?usp=header

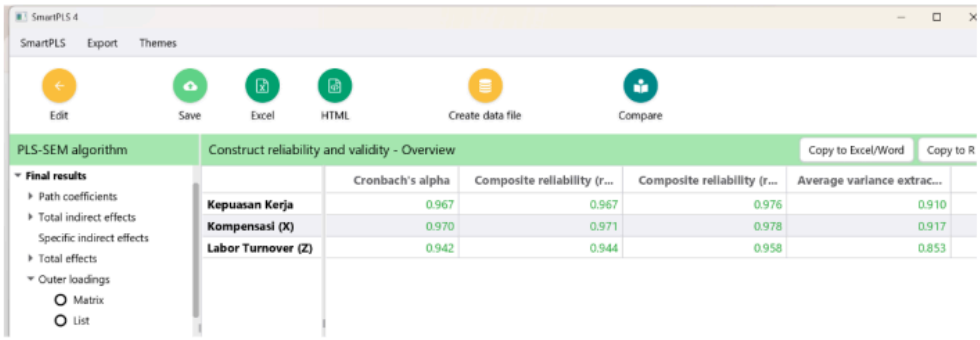
Tabulasi Jawaban Responden

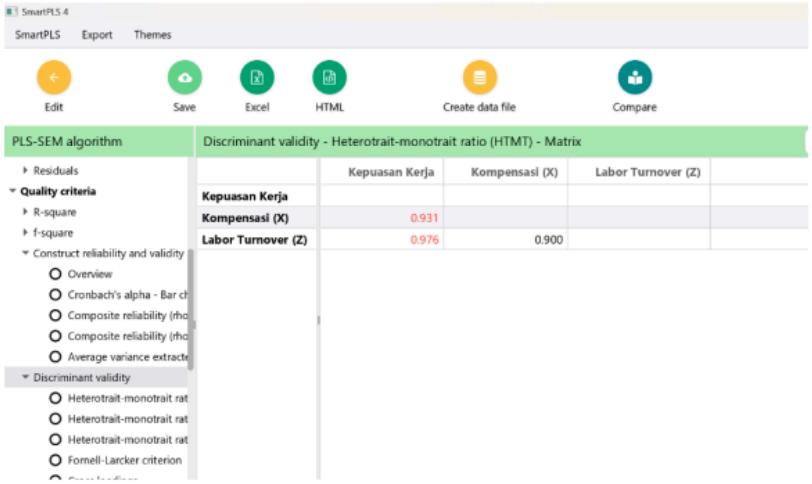
K.1	K.2	K.3	K.4	LT.1	LT.2	LT.3	LT.4	KK.1	KK.2	KK.3	KK.4
5	4	5	4	3	2	2	3	4	4	3	4
1	2	2	1	4	4	4	4	2	2	2	1
4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	2	2	1	2	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2
4	5	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2
1	1	1	1	5	4	5	5	1	1	1	1
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	4	4	3	4	2	1	2	1
2	1	1	1	5	4	5	5	1	1	1	1
2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2
4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
4	5	5	4	2	1	2	2	4	4	4	4
3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2
3	2	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4
3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2

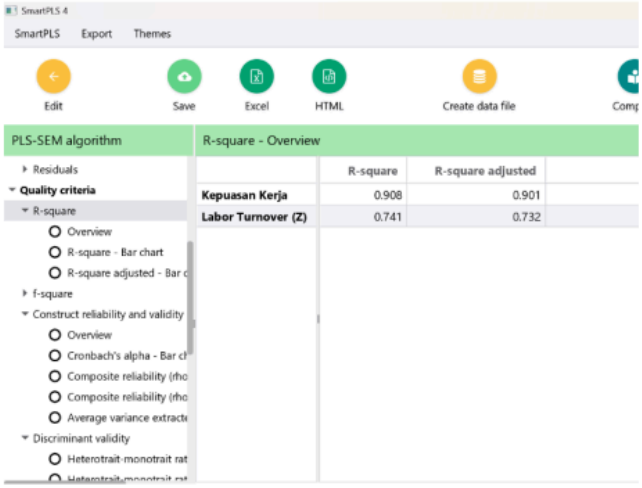
Output Olah Data SmartPLS

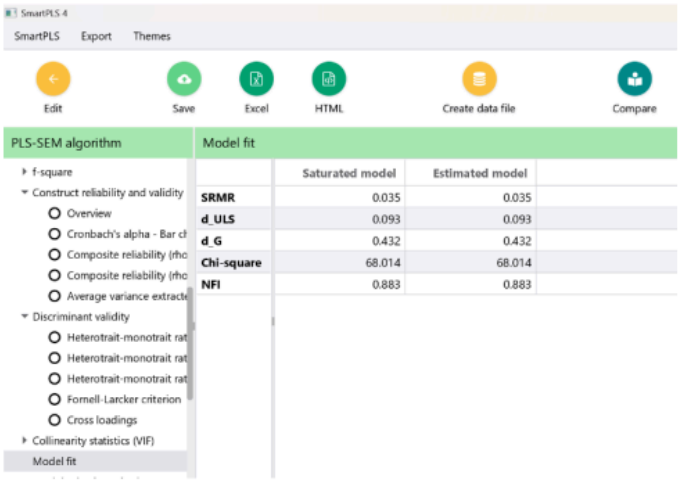


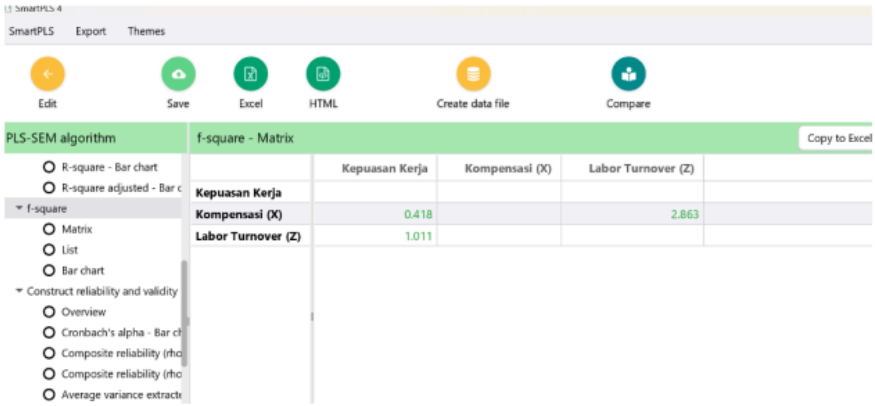


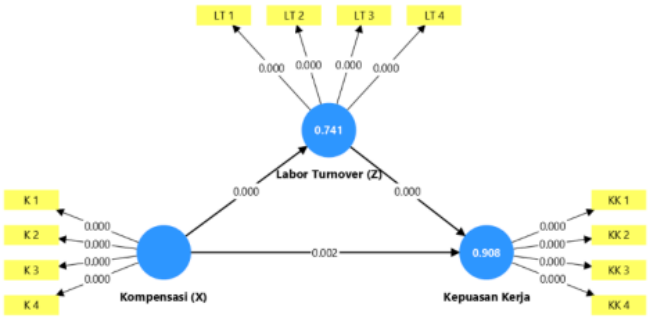


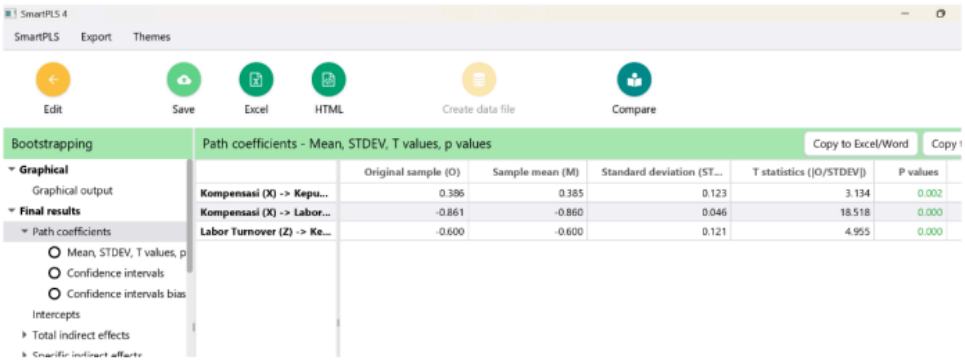

SmartPLS 4
SmartPLS
Export
Themes
Edit
Save
Excel
HTML
Create data file
Compare
PLS-SEM algorithm
Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix
Residuals
Quality criteria
R-square
f-square
Construct reliability and validity
Overview
Cronbach's alpha - Bar ch
Composite reliability (rho
Composite reliability (rho
Average variance extracte
Discriminant validity
Heterotrait-monotrait rat
Heterotrait-monotrait rat
Heterotrait-monotrait rat
Fornell-Larcker criterion
Kepuasan Kerja
Kompensasi (X)
Labor Turnover (Z)
Kepuasan Kerja
Kompensasi (X) 0.931
Labor Turnover (Z) 0.976 0.900

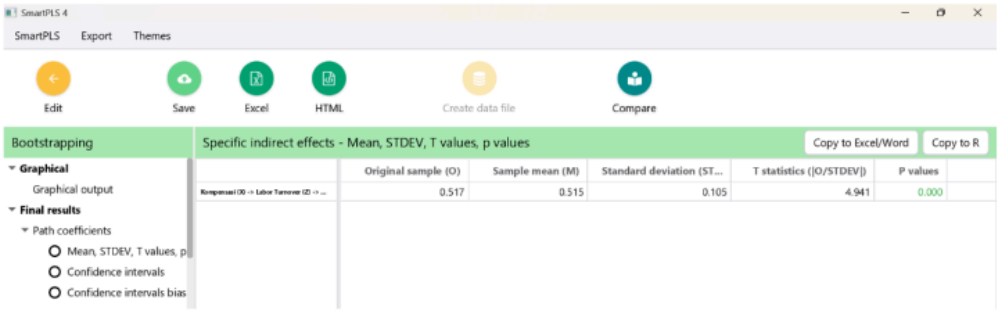

SmartPLS 4
SmartPLS
Export
Themes
Edit
Save
Excel
HTML
Create data file
PLS-SEM algorithm
R-square - Overview
Residuals
Quality criteria
R-square
Overview
R-square - Bar chart
R-square adjusted - Bar c
f-square
Construct reliability and validity
Overview
Cronbach's alpha - Bar ch
Composite reliability (rho
Composite reliability (rho
Average variance extracte
Discriminant validity
Heterotrait-monotrait rat
R-square
R-square adjusted
Kepuasan Kerja 0.908 0.901
Labor Turnover (Z) 0.741 0.732

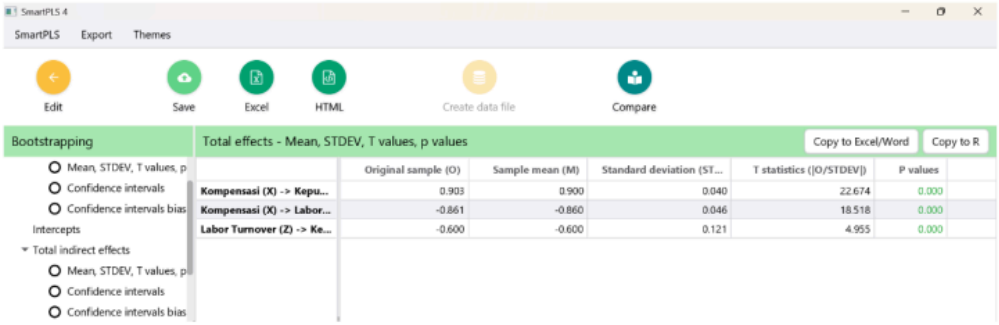

SmartPLS 4
SmartPLS
Export
Themes
Edit
Save
Excel
HTML
Create data file
Compare
PLS-SEM algorithm
Model fit
f-square
Construct reliability and validity
Overview
Cronbach's alpha - Bar ch
Composite reliability (rho
Composite reliability (rho
Average variance extracte
Discriminant validity
Heterotrait-monotrait rat
Heterotrait-monotrait rat
Heterotrait-monotrait rat
Fornell-Larcker criterion
Cross loadings
Collinearity statistics (VIF)
Model fit
Saturated model
Estimated model
SRMR 0.035 0.035
d_ULS 0.093 0.093
d_G 0.432 0.432
Chi-square 68.014 68.014
NFI 0.883 0.883


SmartPLS 4
SmartPLS
Export
Themes
Edit
Save
Excel
HTML
Create data file
Compare
PLS-SEM algorithm
f-square - Matrix
Copy to Excel
R-square - Bar chart
R-square adjusted - Bar c
f-square
Matrix
List
Bar chart
Construct reliability and validity
Overview
Cronbach's alpha - Bar ch
Composite reliability (rho
Composite reliability (rho
Average variance extracte
Kepuasan Kerja
Kompensasi (X)
Labor Turnover (Z)
Kepuasan Kerja
Kompensasi (X) 0.418 2.863
Labor Turnover (Z) 1.011


LT 1
LT 2
LT 3
LT 4
0.000
0.741
Labor Turnover (Z)
K 1
K 2
K 3
K 4
Kompensasi (X)
0.002
0.908
Kepuasan Kerja
KK 1
KK 2
KK 3
KK 4


SmartPLS 4
SmartPLS
Export
Themes
Edit
Save
Excel
HTML
Create data file
Compare
Bootstrapping
Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values
Copy to Excel/Word
Graphical
Graphical output
Final results
Path coefficients
Mean, STDEV, T values, p
Confidence intervals
Confidence intervals bias
Intercepts
Total indirect effects
Original sample (O)
Sample mean (M)
Standard deviation (ST...
T statistics (|O/STDEV|)
P values
Kompensasi (X) -> Kepu... 0.386 0.385 0.123 3.134 0.002
Kompensasi (X) -> Labor... -0.861 -0.860 0.046 18.518 0.000
Labor Turnover (Z) -> Ke... -0.600 -0.600 0.121 4.955 0.000


SmartPLS 4
SmartPLS
Export
Themes
Edit
Save
Excel
HTML
Create data file
Compare
Bootstrapping
Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values
Copy to Excel/Word
Copy to R
Graphical
Graphical output
Final results
Path coefficients
Mean, STDEV, T values, p
Confidence intervals
Confidence intervals bias
Original sample (O)
Sample mean (M)
Standard deviation (ST...
T statistics (|O/STDEV|)
P values
0.517 0.515 0.105 4.941 0.000


SmartPLS 4
SmartPLS
Export
Themes
Edit
Save
Excel
HTML
Create data file
Compare
Bootstrapping
Mean, STDEV, T values, p
Confidence intervals
Confidence intervals bias
Intercepts
Total indirect effects
Mean, STDEV, T values, p
Confidence intervals
Confidence intervals bias
Total effects - Mean, STDEV, T values, p values
Copy to Excel/Word
Copy to R
Original sample (O)
Sample mean (M)
Standard deviation (ST...
T statistics (|O/STDEV|)
P values
Kompensasi (X) -> Kepu...
0.903
0.900
0.040
22.674
0.000
Kompensasi (X) -> Labor...
-0.861
-0.860
0.046
18.518
0.000
Labor Turnover (Z) -> Ke...
-0.600
-0.600
0.121
4.955
0.000

SKRIPSI I Muhammad Ihsan Al Banjari Manajemen.pdf

ORIGINALITY REPORT

49%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unisi.ac.id Internet	820 words — 5%
2	repository.unissula.ac.id Internet	344 words — 2%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet	322 words — 2%
4	eprints.unm.ac.id Internet	252 words — 1%
5	repository.uinsaizu.ac.id Internet	220 words — 1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet	214 words — 1%
7	www.plj.ac.id Internet	214 words — 1%
8	repository.umsu.ac.id Internet	156 words — 1%
9	repository.ub.ac.id Internet	150 words — 1%
10	jurnalistiqomah.org Internet	137 words — 1%
11	journal.ipm2kpe.or.id Internet	118 words — 1%
12	indojurnal.com Internet	113 words — 1%

13	jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id Internet	113 words — 1%
14	rama.uniku.ac.id Internet	106 words — 1%
15	dspace.uii.ac.id Internet	105 words — 1%
16	Siti Khoirul Ullin Nisak, Dwi Utami Puterisari. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada NU Mart Magelang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	102 words — 1%
17	journal.inovatif.co.id Internet	96 words — 1%
18	eprints.unimudasorong.ac.id Internet	91 words — 1%
19	idr.uin-antasari.ac.id Internet	91 words — 1%
20	e-theses.iaincurup.ac.id Internet	87 words — 1%
21	www.neliti.com Internet	85 words — < 1%
22	journal.yrpipku.com Internet	75 words — < 1%
23	Maria Yovita R. Pandin, Muhammad Fatwa Hudi Salim, Erlyana Rizkya Zalfa, Cindy Eka Puspitasari et al. "Pengaruh Carbon Disclosure, Green Innovation, dan Environmental Cost terhadap Kinerja Keberlanjutan Perusahaan: Peran Environmental Performance dan Green Competitive Advantage pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	73 words — < 1%
24	jurnal.polibatam.ac.id Internet	71 words — < 1%
25	123dok.com	

Internet

70 words — < 1%

26 repository.radenintan.ac.id
Internet

54 words — < 1%

27 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
Internet

52 words — < 1%

28 I Gede Dika Wiguna, Yuli Kartika Dewi. "Pengaruh Brand Image terhadap Customer Loyalty melalui Trust sebagai Variabel Intervening", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026
Crossref

51 words — < 1%

29 edoc.site
Internet

50 words — < 1%

30 repository.unpas.ac.id
Internet

50 words — < 1%

31 Azizah Ika Narwati, Nur Wening. "Pengaruh Innovative Work Behavior dan Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Kuliner Daerah Istimewa Yogyakarta", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref

49 words — < 1%

32 journal.smartpublisher.id
Internet

49 words — < 1%

33 core.ac.uk
Internet

48 words — < 1%

34 Hendriansyah Hendriansyah, Habib Alhaq, Andika Dwi Purniawan, Mohammad Refandi, Radiva Satria Putra, Muhammad Yusuf Ariyadi. "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja dan Loyalitas Karyawan di PT Edukarya Ecosystem", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref

47 words — < 1%

35 Marsya Finna Cahyani, Deden Kurniawan, Koen Hendrawan, Yuni Kasmawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSU Bhakti Asih)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref

46 words — < 1%

36	Sri Handayani, Fider Lumbanbatu, Nurhalimah Nurhalimah. "Pembelajaran Matematika SD Berbasis Eco-Friendly Unplugged Coding Terintegrasi AI untuk Problem-Solving dan Computational Thinking", Jurnal Minfo Polgan, 2026 Crossref	46 words — < 1%
37	www.ojspustek.org Internet	46 words — < 1%
38	eprints.undip.ac.id Internet	45 words — < 1%
39	docs.google.com Internet	44 words — < 1%
40	Farid Candra Dwi Putra, Bothy Dewandaru, Katherin Daniar. "Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Kopi Kayuhan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	43 words — < 1%
41	Resita Aulia Kania, Yuniman Zebua, Yanto Zelibu. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER PADA PUSKESMAS SIGAMBAL", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026 Crossref	43 words — < 1%
42	repositori.unibos.ac.id Internet	43 words — < 1%
43	Yochi Elanda, Ratna Sari Dewi, Fhikry Ahmad Halomoan Siregar. "AI-Driven Green Digital Marketing UMKM Serdang Bedagai untuk Keberlanjutan Ekonomi Lokal Berbasis Asta Cita", Jurnal Minfo Polgan, 2026 Crossref	42 words — < 1%
44	repository.stiatabalong.ac.id Internet	42 words — < 1%
45	repository.stieipwija.ac.id Internet	42 words — < 1%
46	repository.upstegal.ac.id Internet	42 words — < 1%

47	Ni Kadek Putri Indira Febrianti, Gunawan Wibisono, Komang Sudarsana. "Employee Job Satisfaction Rises with Motivation Compensation and Workplace Conditions", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2026 Crossref	41 words — < 1%
48	journals.usm.ac.id Internet	40 words — < 1%
49	repositori.uma.ac.id Internet	40 words — < 1%
50	Fikri Mayau, Yolanda Mohungo, Safri Panigoro. "Pengaruh Atribut Produk terhadap Pembelian Ulang melalui Kepuasan Konsumen sebagai Variabel Mediasi pada Bagea Kenari Mohiya di Kota Ternate", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	39 words — < 1%
51	Herdian Muhammad Ramadhan, Yudi Setia Rachmanda, Alfin Nur Arifah, Aldi Agustiana. "Pengaruh Social Media Marketing terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan Sepatu Compass", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	39 words — < 1%
52	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	38 words — < 1%
53	eprints.uny.ac.id Internet	37 words — < 1%
54	jim.unisma.ac.id Internet	36 words — < 1%
55	repository.unej.ac.id Internet	36 words — < 1%
56	repositori.stiamak.ac.id Internet	34 words — < 1%
57	www.researchgate.net Internet	34 words — < 1%
58	jurnal.risetilmiah.ac.id Internet	32 words — < 1%

59	Juniar Sitinjak, Susi Hendriani. "Membangun Polda Riau yang sejahtera", Jurnal Bisnis Mahasiswa, 2025 Crossref	31 words — < 1%
60	eprints.radenfatah.ac.id Internet	31 words — < 1%
61	jurnal.cic.ac.id Internet	31 words — < 1%
62	repository.unj.ac.id Internet	30 words — < 1%
63	Aulia Alvyani, Sumardjono Sumardjono. "Pengaruh Brand Awareness dan Influencer Marketing Terhadap Purchase Intention Parfum Scarlett pada Generasi Z di Tiktok", Jurnal KREATIF (Kajian Riset Ekonomi & Bisnis Inovatif), 2026 Crossref	29 words — < 1%
64	Syahrir Syahrir, Alfreida Rahayu Ramli, Nur Mushlimah. "Pengaruh Strategi Rekruitmen Digital terhadap Kualitas Pelamar dengan Employer Branding sebagai Variabel Moderasi di Perusahaan PDAM Kota Makassar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	28 words — < 1%
65	eprints.perbanas.ac.id Internet	28 words — < 1%
66	jptam.org Internet	28 words — < 1%
67	repository.unigoro.ac.id Internet	28 words — < 1%
68	Khairuddin Khairuddin, Imaratul Ulwiyah, Wahid Suharmawan. "Pengaruh Bimbingan Kelompok dengan Teknik Reframing Terhadap Kepekaan Sosial Mahasantri Pondok Pesantren Al Quran Ibnu Katsir Putra Angkatan 11", PANDALUNGAN : Jurnal Penelitian Pendidikan, Bimbingan, Konseling dan Multikultural, 2025 Crossref	27 words — < 1%
69	Nurul Humaerah, Witra Atmevia, Muhammad Alif Rizqi AB, Hardianzah Hardianzah, Fakhirah Husain. "Pengaruh Live Streaming dan Voucher Gratis Ongkir Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen	27 words — < 1%

TikTok Shop di Kalangan Mahasiswa Kota Makassar)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref

70	ejournal.cibinstitut.com Internet	27 words — < 1%
71	Farid Hidayatulloh, Rahmat Agus Santoso, Abdul Kadir Alamudi. "Judul Ini Perlu Untuk Ditinjau Kembali Agar Doi Aktif", Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2025 Crossref	26 words — < 1%
72	www.scribd.com Internet	26 words — < 1%
73	Muhammad Hafidz Fadhlurrohman, Anisa Ayu Natasya, Joko Sulistyanto, Egi Triyanto, Riska Fii Ahsani. "Pengaruh Employee Engagement, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan di Luwes Kestalan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	25 words — < 1%
74	Dodhy Hyronimus Ama Longgy, Okto Irianto, Henie Poerwandar Asmaningrum, Tini Adiatma, Tarsisius Kana. "Peran Ekuitas Merek dalam Memediasi Pengaruh Aktivitas Pemasaran Media Sosial terhadap Keputusan Memilih Sekolah", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Crossref	24 words — < 1%
75	eprints.upj.ac.id Internet	24 words — < 1%
76	eprints.upnyk.ac.id Internet	24 words — < 1%
77	iontech.ista.ac.id Internet	24 words — < 1%
78	Dewi Fitrotus Sa'diyah, Dwi Nova Wijaya, Rommy Mochamad Ramdhani. "Peran Keadilan Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja di Pesantren Mambaul Ma'arif Denanyar Jombang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	23 words — < 1%
79	Hadi Firmansyah, Suci Ayu Sudari, Dwi Rachmawati. "Pengaruh Social Media Marketing Terhadap Brand Loyalty Melalui Brand Trust	23 words — < 1%

Produk Telkomsel by.U", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref

80 Maidir Sutino, Syahbandi Syahbandi, Ikram Yakin, Titik Rosnani, Hasanudin Hasanudin. "Turnover intention mahasiswa generasi Z: Pengaruh work-life balance dan kompensasi dengan mediasi kepuasan kerja", Journal of Management and Digital Business, 2026 — 23 words — < 1%
Crossref

81 Widagdo, Widi. "Model Pengembangan Employee Engagement Berbasis Work Discipline, Work Life Balance dan Islamic Work Ethics Dalam Meningkatkan Employee Performance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 — 23 words — < 1%
ProQuest

82 Zulfiqar Sulaeman, Firdayana Akhsan. "Pengaruh Business Model Canvas, Digital Marketing Terhadap Daya Saing UMKM Kabupaten Barru", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 23 words — < 1%
Crossref

83 digilib.uinkhas.ac.id — 23 words — < 1%
Internet

84 Romdan Romdan, Yulianti Yulianti, Amri Amri. "Pengaruh AI Terhadap Penerimaan dan Adopsi Sistem dalam Penggunaan Rumah Pendidikan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 22 words — < 1%
Crossref

85 ijins.umsida.ac.id — 22 words — < 1%
Internet

86 repository.umb.ac.id — 22 words — < 1%
Internet

87 www.ulilalbabinstitute.id — 22 words — < 1%
Internet

88 Bitova Renovian, Ravina Aprilia, Devi Rahmawati, Hanggoro Priaji Arzya et al. "Peran Kompensasi dalam Kinerja Karyawan: Studi Literatur Integratif tentang Keadilan, Motivasi, dan Sistem Penghargaan", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 — 21 words — < 1%
Crossref

89	Esra Renova Enjelina Panggabean, Toman Panggabean, Jon Henri Purba. "Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Dinas Koperasi Di Tarutung", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	21 words — < 1%
90	Fadlan Ivaldo, Beby Azzahra Rahmadhanis, Nayla Nihayatusaliahah. "Transformasi Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Artificial Intelligence: Tinjauan Literatur dan Agenda Penelitian Masa Depan", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 Crossref	21 words — < 1%
91	prosiding.pnj.ac.id Internet	21 words — < 1%
92	repository.syekhnurjati.ac.id Internet	21 words — < 1%
93	repository.undha.ac.id Internet	21 words — < 1%
94	Pujiniarti, Yayu Bondan. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	20 words — < 1%
95	Sadariah, Mohamad Nur Utomo. "PERAN FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA MELALUI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASIDALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAIDI UPTD PUSKESMAS MALINAU KOTA", Holistic Journal of Management Research, 2026 Crossref	20 words — < 1%
96	eprints.universitasputrabangsa.ac.id Internet	20 words — < 1%
97	jurnal.portalpublikasi.id Internet	20 words — < 1%
98	repository.dinamika.ac.id Internet	20 words — < 1%
99	Alyani Zahra Salsabela, Nindya Kartika Kusmayati, Noneng R Sukatmadiredja. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	19 words — < 1%

Bonus Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Indomaret Waru", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref

100 Anastasya Raheld Rumeen, Christoffel Kojo, MacDonald B. Walangitan. "PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BANK BRI CABANG PALU SULAWESI TENGAH", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Crossref
19 words — < 1%

101 Keany Revinsky Silaen, Fransius Awaldo Damanik. "Pengaruh Brand Image Scarlett Whitening dan Brand Ambassador EXO terhadap Loyalitas Konsumen dengan Kepuasan sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Indonesia", Jurnal Minfo Polgan, 2026
Crossref
19 words — < 1%

102 Mohamad Yanwar Habibi, Diah Ayu Kusumawati. "Pengaruh Social Media Influencer dan Credibility of Influencer terhadap Perceived Quality dan Purchase Intention (Studi Kasus Influencer TikTok Codeblue)", ARZUSIN, 2026
Crossref
19 words — < 1%

103 Sri Utami, Hikmayani Subur. "Determinan Perilaku Keuangan Mahasiswa: Peran Literasi Keuangan dan Pengendalian Diri", LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren, 2026
Crossref
19 words — < 1%

104 Anggely Mawei, Wehelmina Rumawas, Sandra Ingried Asaloei. "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Taspen KC Manado", Productivity, 2025
Crossref
18 words — < 1%

105 Nafi, Zidni Choiron. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest
18 words — < 1%

106 Sayyida Nabeela Nurmezhiya Qosyasyh, Cecep Haryoto. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Heksa Solution Isurance", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
18 words — < 1%

107	Sherlyna Gunawan, Parlagutan Silitonga. "Kualitas Produk, Kualitas Layanan, dan Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan di Starbucks Coffee Cipinang Indah Mall", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	18 words	< 1%
108	Sofan Mujahidin, Irwan Cahyadi, Febria Nurmelia Marliba, Makiah Makiah, Susilo Talidobel. "Peran Kompensasi Dan Keamanan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Perhotelan (Studi Kasus Pada Jeva Klui Resort)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Crossref	18 words	< 1%
109	Sulung Tohpati Sunarto, Lilik Indayani. "Analisis Kesadaran Merk, Kualitas Produk, dan Citra Merk terhadap Loyalitas Konsumen E-commerce pada celana Lea jeans", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Crossref	18 words	< 1%
110	Taruna, Bintang Adi. "Kewenangan Notaris Dalam Pembuatan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Melalui Media Zoom Pada Masa Pandemi Covid-19", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 ProQuest	18 words	< 1%
111	adoc.pub Internet	18 words	< 1%
112	ejournal.up45.ac.id Internet	18 words	< 1%
113	jimfeb.ub.ac.id Internet	18 words	< 1%
114	repository.uksw.edu Internet	18 words	< 1%
115	repository.unhas.ac.id Internet	18 words	< 1%
116	Asti Pramudita Aryani Aryani, Parlagutan Silitonga. "Kualitas Produk, Persepsi Harga dan Lokasi Meningkatkan Keputusan Pembelian Konsumen di J.Chicken PIK", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	17 words	< 1%

117 Cindy Tasya Damanik, Ramadona Simbolon, Shofwan Andri. "Pengaruh Corporate Social Responsibility, Carbon Emissions Disclosure, dan Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Keuangan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
17 words — < 1%

118 Nadiya Fikriyatuz Zakiyah, Marjam Desma Rahadhini, Siska Noviani, Farryl Febian Aroran. "Peran Environmental Knowledge dan Green Consumption dalam Memediasi Hubungan antara Green Marketing dan Green Buying Behavior di Wisata Rumah Atsiri Indonesia", Jurnal EMT KITA, 2026
Crossref
17 words — < 1%

119 Siti Nurlita, Febri Sari Siahaan, Fahrurozi Muarief. "Pengaruh Marketing Mix 7P Terhadap Loyalitas Pelanggan Sebagai Variabel Mediasi Kepuasan Pelanggan Pada Alfamart Cilongok Tangerang", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026
Crossref
17 words — < 1%

120 Sitti Nurfatimah Usman, Robiyati Podungge, Andi Yusniar Mendo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI RUMAH HIJAB UMMU HAFIDZ KOTA GORONTALO", Jurnal Maneksi, 2026
Crossref
17 words — < 1%

121 Sulis Setianingsih, Ahmad Mukhlis, Khaeruman Khaeruman, Wahyu Wiguna. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Guru Pada Kelompok Kerja Madrasah (KKM) 8 Kabupaten Pandeglang", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2026
Crossref
17 words — < 1%

122 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet
17 words — < 1%

123 eprints.ubhara.ac.id
Internet
17 words — < 1%

124 jse.serambimekkah.id
Internet
17 words — < 1%

125 repo.darmajaya.ac.id
Internet
17 words — < 1%

126 Abdurahman Hamid. "Penerapan Metode Pembelajaran OBE terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa", EQUALS: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, 2025
Crossref
16 words — < 1%

127 Dahlia Fajar Nur Anggraini, Hendar Hendar. "Pengaruh Organization Culture dan Employee Engagement terhadap Employee Performance pada Dispendukcapil Kab. Grobogan yang di Mediasi oleh Job Satisfaction", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
16 words — < 1%

128 Dina Muta'allimatul Khoiro, Akhwani Akhwani. "Studi Komparasi Metode Pembelajaran Role Playing dan Demonstrasi Terhadap Hasil Belajar IPS di Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2021
Crossref
16 words — < 1%

129 Fandy Achmad Ridho, Widiyanto Widiyanto. "Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Formosa Bag Indonesia)", ARZUSIN, 2026
Crossref
16 words — < 1%

130 Goldesty Yolanna Ayal, Agus S. Soegoto, Greis M. Sendow. "ANALISIS PENERAPAN PRESENSI SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN NASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PNS MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2026
Crossref
16 words — < 1%

131 Kurniati, Dian. "Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah di MTS Terpadu Darul Qudwah Kecamatan Pangkah Kabupaten Tegal.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest
16 words — < 1%

132 eprints.pancabudi.ac.id
Internet
16 words — < 1%

133 scriptaintelektual.com
Internet
16 words — < 1%

134 Agista Rosiana. "THE INFLUENCE OF MARKET ORIENTATION ON BUSINESS PERFORMANCE OF MICRO SMALL ENTERPRISES OF TEMPE", JURNAL PERTANIAN, 2020
Crossref
15 words — < 1%

135 Ayu Febrianti, Adria Wuri Lastari, Evrina. "Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup terhadap Keputusan Penggunaan Pay-Later", ARZUSIN, 2026
Crossref
15 words — < 1%

136 Darmi Agus Saputra, Purwoko Purwoko, Fitroh Adilla. "Pengaruh Kredibilitas Influencer dan Keterlibatan Konsumen terhadap Sikap dan Niat Pembelian Produk Perbankan di Indonesia", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026
Crossref
15 words — < 1%

137 Dwi Setyaningsih, Novia Eka Rahmawati, Jatmika Setya Pangestu, Dimas Mustika Aji, Riska Fii Ahsani. "Pengaruh Digital Leadership, Employee Agility, Mediasi Psychological Empowerment Terhadap Kepuasan Karyawan di Era Transformasi Digital Pada UMKM Adhinata Konveksi", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026
Crossref
15 words — < 1%

138 Fadhilah Rabbani Arifin, Sunarti Sunarti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Wilayah Pondok Cabe", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
15 words — < 1%

139 Miftahul Huda, Suharto Suharto, Adiba Fuad Syamlan. "Pengaruh Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Tambak", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026
Crossref
15 words — < 1%

140 Putri Herdhita, Anis Fitriyasari, Suyono. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Valindo Inti Pratama Trans", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026
Crossref
15 words — < 1%

141 Zuumar Muna Asy`rafi, Lisnawati Lisnawati. "Pengaruh Keberadaan E-Commerce Terhadap Minat Beli Konsumen Dan Dampaknya Terhadap Pendapatan Penjualan Pada Platform Tiktok Shop", Journal of Innovative and Creativity (Joecy), 2026
Crossref
15 words — < 1%

142 jurnal.balitbangda.lampungprov.go.id
Internet
15 words — < 1%

143	jurnal.kopusindo.com Internet	15 words — < 1%
144	lib.unnes.ac.id Internet	15 words — < 1%
145	I Kadek Alit Suwardana Putra, Hadi Purnomo, Sukiman Sukiman. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Budaya Organisasi di Biro Perencanaan dan Administrasi Lemdiklat Polri", Jurnal EMT KITA, 2026 Crossref	14 words — < 1%
146	Intan Sulistyawati, Devi Permatasari. "Efektivitas Sistem Pengendalian Internal dalam Mencegah Fraud di Pemerintah Kota Semarang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	14 words — < 1%
147	Jaffar Almahfudin, Muhamad Rifki Bahrul Ulum, Mohammad Riandi Septiana Putra, Rizky Syarif Gunawan. "Pengaruh Pemahaman Perpajakan terhadap Kepatuhan Administrasi Perpajakan pada Pelaku UMKM", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	14 words — < 1%
148	Nur Ayu Cahyani, Idham Lakoni, Eko Wediyanto. "Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Keamanan Dan Kepercayaan terhadap Minat Investasi Emas Masyarakat melalui Aplikasi BRImo Di Kota Bengkulu", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 Crossref	14 words — < 1%
149	Rian Fauzan, Yudi Setia Rachmanda, Dheri Febiyani Lestari, Ardhiansyah Ardhiansyah. "Pengaruh Customer Experience, Brand Trust, dan Keputusan Pembelian pada Live Commerce di Tiktok Shop", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	14 words — < 1%
150	Zulher Zulher, Muliadi Muliadi, Yusup Yusup. "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada PT. Salim Ivomas Pratama Area 1 Balai Jaya", eCo-Fin, 2022 Crossref	14 words — < 1%
151	repository.upnjatim.ac.id Internet	14 words — < 1%

rohmatsarman.com

152	Internet	14 words — < 1%
153	Azwar Anas, Ginta Ginting, Joko Rizky Widokarti. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2022 Crossref	13 words — < 1%
154	Dewi Annatasya, Sylvia Sari Rosalina. "Lingkungan Kerja 'Work from Home' selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan?", Jurnal Manajemen, 2022 Crossref	13 words — < 1%
155	Nurhidayah Nurhidayah, Arifah Hidayati, Veny Puspita. "Dampak Algoritma TikTok Pada Visibilitas Influencer Dan Perilaku Konsumen Terhadap Pengguna E-Procurement Yang Dimediasi Dengan Kualitas Konten", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026 Crossref	13 words — < 1%
156	eprints.utm.my Internet	13 words — < 1%
157	media.neliti.com Internet	13 words — < 1%
158	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet	13 words — < 1%
159	Feby Azhar Awan, Rama Chandra Jaya. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Work-Life Balance terhadap Labor Turnover (Studi pada CV Rinjani)", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2024 Crossref	12 words — < 1%
160	Hilma Harmen, Aulia Ramadhani, Enzi Anastasya Br Sembiring, Etri Br Kaban, Krisdamayanti Hia, Nabila Umaira, Salamah Tumangger. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indah Logistik Kargo Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	12 words — < 1%
161	Mochammad Reza Zulfikar, Alifio Rahmanqa. "Pengaruh Kepuasan Mahasiswa terhadap Penggunaan LMS dan Dampaknya pada Indeks Prestasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026	12 words — < 1%

Crossref

162 Naissa Fasa Nurfadia, Fatimah Fatimah. "Pengaruh Persepsi Risiko dan Persepsi Kemudahan Pengguna Platform Stockbit Terhadap Keputusan Investasi Saham IPO Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Moderasi", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 — 12 words — < 1%
Crossref

163 Nur Azizah, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin Burhanuddin, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin, Rahmat Riwayat Abadi. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 12 words — < 1%
Crossref

164 Nur Fachmi Budi Setyawan, Rahel Aurora Tobing. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial", PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi), 2022 — 12 words — < 1%
Crossref

165 Syahramadani Syahramadani, Werner Ria Murhadi. "Teacher Competence Predicts Performance and Job Satisfaction in Vocational Education", Academia Open, 2026 — 12 words — < 1%
Crossref

166 hedgedoc.dezentrale.space — 12 words — < 1%
Internet

167 repository.uinjkt.ac.id — 12 words — < 1%
Internet

168 Agus Haris Amrulloh, Adi Muhammad Nur Ihsan. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026 — 11 words — < 1%
Crossref

169 Arlis Riansyah, Rahayu Puji Suci, Choirul Anam. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026 — 11 words — < 1%
Crossref

170 Azzura Putri Maharani, Supriadi Supriadi, Julkarnain Julkarnain. "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stovia Garuda Yaksa Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
11 words — < 1%

171 Suci Sulistyawati, Zunan Setiawan, Purwoko Purwoko. "Peran Brand Gratitude dalam Meningkatkan Hubungan Nasabah dan Bank: Pengujian Mediasi Kualitas Hubungan dan Loyalitas Nasabah pada PT. BPR Bank Daerah Gunungkidul (Perseroda)", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026
Crossref
11 words — < 1%

172 Umar Yeni Suyanto, Ika Purwanti, Muhammad Dzikri Abadi, Agung Hirmantono, Mokhtar Sayyid. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2020
Crossref
11 words — < 1%

173 eprints.kwikkiangie.ac.id
Internet
11 words — < 1%

174 jurnalfe.ustjogja.ac.id
Internet
11 words — < 1%

175 jurnalmahasiswa.unesa.ac.id
Internet
11 words — < 1%

176 repositori.buddhidharma.ac.id
Internet
11 words — < 1%

177 repository.unpar.ac.id
Internet
11 words — < 1%

178 I Kadek Bayu Arta Sentana, Luh Putu Mahyuni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Ize Hotel Seminyak", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
10 words — < 1%

179 Jonathan Dave Christian, Rini Anggriani, Irwan Cahyadi, Makiah Makiah, Ika Yuliana. "Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
10 words — < 1%

Crossref

180 Made Cahya Purnama, Putu Putri Prawitasari. "Determinan Minat Penggunaan Coretax: Peran Technology Readiness dan Persepsi Kompleksitas Dengan Persepsi Kegunaan dan Kepercayaan Terhadap Sistem Sebagai Variabel Mediasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 10 words — < 1%
Crossref

181 Margie Christanty Poluan, Jullie J. Sondakh, Herman Karamoy. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL, SELF ESTEEM, EQUITY SENSITIVITY AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN GENDER SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2016 — 10 words — < 1%
Crossref

182 Martoyo, Havik. "Peran upcycled product attitude dalam hubungan environmental awareness dan economic value dengan purchase intention di kabupaten demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 — 10 words — < 1%
ProQuest

183 Nur Indah Sari, Andi Hendra Syam, Baharuddin Baharuddin. "Pengaruh Disiplin, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripola Panata Region 4 Kawasan Timur Indonesia (KTI)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 10 words — < 1%
Crossref

184 Philipus Nerius Primadona Desa, Markus A.K.B. Hallan, Suhartati Suhartati. "Pengaruh Kepemimpinan Pemerintah Desa terhadap Kesejahteraan Masyarakat melalui Pengelolaan Dana Desa dan Pembangunan Infrastruktur di Desa Beutaran, Kecamatan Ile Ape, Kabupaten Lembata", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 10 words — < 1%
Crossref

185 Sriwidharmanely Sriwidharmanely, Darman Usman, Lidya Devega. "PENGARUH KONFLIK PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN PERBANKAN DAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)", JURNAL FAIRNESS, 2021 — 10 words — < 1%
Crossref

186 Wulan Nurmayasari, Indah Ramadhoniyah Adri, Nia Kurniawati Harun, Yudhinanto CN. "Work- Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Damri Lampung", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 10 words — < 1%
Crossref

187	apbsrilanka.org Internet	10 words — < 1%
188	digilib.esaunggul.ac.id Internet	10 words — < 1%
189	digilib.uinsa.ac.id Internet	10 words — < 1%
190	digilib.unila.ac.id Internet	10 words — < 1%
191	eprints.umm.ac.id Internet	10 words — < 1%
192	eprints.walisongo.ac.id Internet	10 words — < 1%
193	online-journal.unja.ac.id Internet	10 words — < 1%
194	repository.mediapenerbitindonesia.com Internet	10 words — < 1%
195	repository.utp.ac.id Internet	10 words — < 1%
196	www.krishandsoftware.com Internet	10 words — < 1%
197	Almassifa Indraswari, Fery Setiawan, Titis Purwaningrum. "Analisis Faktor Perceived Quality, Perceived Price dan Product Variety terhadap Repurchase Intention dengan Customer Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Pelanggan Sakha Boutiqe Ponorogo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	9 words — < 1%
198	Febrianto, Sobri. "Vernakularisasi Kitab Al-Qur'an Al-Karim Tarjamah Lafziyah wa Asbabun Nuzul Basa Jawi Karya Kh. Ahmad Mustholih Badawi Tahun 1993 M.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	9 words — < 1%
199	Felix Pernando Minna, Gde Herry Sugiarto Asana, Sarita Vania Clarissa, Sarita Vania Clarissa. "Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Badung	9 words — < 1%

Ditinjau Dari Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi Masyarakat", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref

200 Fhebrisa Rante, Ignatia Geby Toding, Nia Sartika. "Pengaruh Penerapan Coretax dan Pengetahuan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Umkm Dengan Sosialisasi Perpajakan Sebagai Variabel Moderasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 9 words — < 1%
Crossref

201 Hanif, Rizal Roffada. "Peningkatan Employee Commitment Berdasarkan Financial Reward Dengan Religiosity Sebagai Variabel Moderasi: Komparasi Non-Managerial Worker dan Managerial Worker", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 — 9 words — < 1%
ProQuest

202 Ismail Permata Dani, Fifi Endah Irawati, Herri Wijaya. "Pengaruh Kualitas Konten Youtube Food Vlogger Tanboy Kun terhadap Impulsive Buying pada Audiensnya", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 9 words — < 1%
Crossref

203 Muhammad Qilmi, Rifky Ardhana Kisno Saputra, Ahmad Fathur Rozi. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Madinah Lamongan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 9 words — < 1%
Crossref

204 Muhammad Saputra, Novita Sari, Ketut Artaye, Arif Nur Fitriyanto. "Peran Kepercayaan sebagai Variabel Mediasi antara Konten Media Sosial dan Engagement terhadap Minat Mendaftar di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2026 — 9 words — < 1%
Crossref

205 Nurina, Nurina. "Readiness for Change Klinik Pratama di Kabupaten Kendal Menuju Akreditasi Klinik", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 — 9 words — < 1%
ProQuest

206 Suseno, Kusuma Chandra Kirana, Ambar Lukitaningsih. "Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2021 — 9 words — < 1%
Crossref

207	docobook.com Internet	9 words — < 1%
208	ejurnal.ganapatihmediagroup.com Internet	9 words — < 1%
209	ejurnal.yossoedarso.ac.id Internet	9 words — < 1%
210	jurnal.unigo.ac.id Internet	9 words — < 1%
211	jurnalpasca.unram.ac.id Internet	9 words — < 1%
212	kc.umn.ac.id Internet	9 words — < 1%
213	repository.ar-raniry.ac.id Internet	9 words — < 1%
214	repository.ipb.ac.id Internet	9 words — < 1%
215	repository.unilak.ac.id Internet	9 words — < 1%
216	repository.upi-yai.ac.id Internet	9 words — < 1%
217	Drs. R. MUJIRAHARJO, M.M Drs. R. MUJIRAHARJO, M.M. "Penerapan Supervisi Akademik Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru dalam Mengembangkan Inovasi Pembelajaran Melalui Kegiatan Team Teaching di SLB AKW Kumara Surabaya Tahun 2018", SPEED Journal : Journal of Special Education, 2020 Crossref	8 words — < 1%
218	Natasya Yoan Salsabilla, Sri Hartono, Yusup Arip. "Pengaruh Corporate Social Responsibility, Loyalitas Pelanggan, dan Keterlibatan Digital terhadap Keberlanjutan Bisnis: Studi Kasus Produk Kosmetik Pinkflash Pasca di Tarik BPOM di Ponorogo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%

219 Naufal Labiba Wildan, Aftoni Sutanto, Ani Muttaqiyathun. "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Artificial Intelligence: Integrasi Kompetensi Kepemimpinan, Kepemimpinan Etis, Kapabilitas Digital, dan Kesiapan Organisasi melalui Kapabilitas Adopsi pada Sekolah di Indonesia", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026
Crossref
8 words — < 1%

220 Ni Putu Decylia Damayanthi, Putu Suparna. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref
8 words — < 1%

221 Nurudin. "Anteseden dan Konsekuensi Maslahah Product Uniquenesss pada UKM Kuliner di Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
ProQuest
8 words — < 1%

222 Ratih Budi Sunaringtyas, Wyati Saddewisasi, L Rini Sugiarti. "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA", Sustainable Business Journal, 2022
Crossref
8 words — < 1%

223 Saddam Jauhar Dliyaul Asyfa, Jati Waskito. "Pengaruh Kecemasan Karier dan Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Mencari Kerja Pada Fresh Graduate Dengan Regulasi Emosi Sebagai Variabel Permediasi", Science and Education Journal (SICEDU), 2026
Crossref
8 words — < 1%

224 Sella Rahmahdaini, Dian Saputra. "Pengaruh Hubungan Kerja Auditor Internal - Eksternal Terhadap Keberanian Moral Auditor Internal Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Di Perguruan Tinggi Pekanbaru", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
8 words — < 1%

225 Shevira Salsabila, Deden Kurniawan. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dengan Komunikasi Internal sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMK di Kecamatan Pondok Aren)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
8 words — < 1%

226 Siska Vadila, Taufeni Taufik, Yesi Herawati. "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir", Owner, 2026
Crossref
8 words — < 1%

227	Syahrul Ramadhan, Sri Andayaningsih, Syahidah Rahmah. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Bumi Karsa", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%
228	Tri Wahyuni S. Hi. Ali, Yolanda Mohungo, Himawan Sardju. "Pengaruh Kualitas Produk dan Konten Marketing terhadap Niat Beli Kembali yang Dimediasi oleh Kepuasan Konsumen Hobi Thrift.Id", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	8 words — < 1%
229	Warsidi Warsidi, Jubei Levianto. "Analisis Dampak Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator pada SDN di Kecamatan Cikarang Timur", Jurnal EMT KITA, 2025 Crossref	8 words — < 1%
230	Yentiani Zebua, Delipiter Lase, Eliagus Telaumbanua, Sukaaro Waruwu. "Persepsi dan Pengalaman Aparat Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli Terhadap Sistem Kompensasi serta Implikasinya pada Motivasi dan Kepuasan Kerja", Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen, 2024 Crossref	8 words — < 1%
231	Yowana, Rizqi Aji. "Membangun Brand Religius Image dan Brand Trust Terhadap Brand Loyalty Melalui Brand Love Pada Perguruan Tinggi Islam di Kota Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 ProQuest	8 words — < 1%
232	digilib.uin-suka.ac.id Internet	8 words — < 1%
233	documents.mx Internet	8 words — < 1%
234	dosen.univpancasila.ac.id Internet	8 words — < 1%
235	es.scribd.com Internet	8 words — < 1%
236	garuda.kemdikbud.go.id Internet	8 words — < 1%

237	ivaamelya10army.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
238	jurnal.erapublikasi.id Internet	8 words — < 1%
239	konsultasiskripsi.com Internet	8 words — < 1%
240	ojs.unm.ac.id Internet	8 words — < 1%
241	penerbitgoodwood.com Internet	8 words — < 1%
242	repository-feb.unpak.ac.id Internet	8 words — < 1%
243	repository.ampta.ac.id Internet	8 words — < 1%
244	repository.pip-semarang.ac.id Internet	8 words — < 1%
245	repository.stikba.ac.id Internet	8 words — < 1%
246	repository.unand.ac.id Internet	8 words — < 1%
247	repository.upi.edu Internet	8 words — < 1%
248	Ahsanuddin Ahsanuddin, Elsye Tandelilin. "Organizational Commitment Drives Retail Employee Performance Beyond Culture And Remuneration", Academia Open, 2026 Crossref	7 words — < 1%
249	Alfiery Vittorio, Muhammad Naufal, Muhammad Jamil Ali Gufron, Ravi Varma Prawira Negara, Muhammad Yusuf Ariyadi. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan KSU Mitra Sejati di Karanganyar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	7 words — < 1%

250 Ervina Fatah Istiqomah, Kusuma Chandra Kirana, Tri Ratna Purnamarini. "Pengaruh Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Banyu Sabrang Batik Kulon Progo", Journal of Economics, Bussiness and Management Issues, 2024
Crossref
7 words — < 1%

251 Pandini, Dwi Intan. "Determinan Loyalitas Pelanggan Pada Produk PT. Unilever Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi di Tengah Isu Boikot (Studi Kasus Pada Pelanggan Muslim Wilayah Barlingmascakeb).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)
ProQuest
7 words — < 1%

252 Siti Noor Hidayati, Antonius Ermiyanto. "Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2017
Crossref
7 words — < 1%

253 ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id
Internet
7 words — < 1%

254 Ahmad Juanda, Rafli Arfah Yusi, Aisyah Siregar, Willy Cahyadi. "Peran Employee Engagement dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mendukung Pekerjaan Layak dan Produktivitas Berkelanjutan pada PT Agromaster Indo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
6 words — < 1%

255 Ajie, Alfian Nur Satrio. "Peran knowledge sharing dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja inovatif dengan orientasi belajar sebagai variabel moderating", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
ProQuest
6 words — < 1%

256 Asrie, Nina. "Tingkat Kepuasan Orang Tua Terhadap Implementasi Program Wajib Mondok Dan Tahfizul Qur'an Di Madrasah Tsanawiyah Ar Raudlah Ajibarang Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
ProQuest
6 words — < 1%

257 Astri Dwiyanti, Andi Mustika Amin, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, Rezky Amalia Hamka. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Anggota Polri dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Polrestabes Makassar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref
6 words — < 1%

258 Grasela Lawone, Yolanda Mohungo, Zandy Pratama Zain. "Pengaruh Social Media Marketing dan Electronic Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Yang dimediasi Oleh Kepercayaan (Pada Pelanggan Tiktok Shop Kota Ternate)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
6 words — < 1%

259 Harun Ar Rasyid, Edy Sulistiyawan, Mochammad Munir Rachman. "Dampak Motivasi Dan Komitmen Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator (Studi Kasus Karyawan PT Angkasa Pura 1 Surabaya)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Crossref
6 words — < 1%

260 Kusumadewi, Nuning. "Work Environtment Quality Terhadap Job Satisfaction Perawat di Puskesmas Blud se Kabupaten Jepara Dengan Nurse-Nurse Collaboration Sebagai Variable Mediasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024
ProQuest
6 words — < 1%

261 Meisya Amanda, Nor Lailla. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Tangerang Selatan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
6 words — < 1%

262 Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi CV. Jaya Setya Plastik)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
ProQuest
6 words — < 1%

263 Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar", Widya Amrita, 2021
Crossref
6 words — < 1%

264 Prapti Siswi Utami, Wyati Saddewisasi, Yuli Budiati. "DISIPLIN KERJA KARYAWAN : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA STUDI EMPIRIS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG, INDONESIA", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025
Crossref
6 words — < 1%

265 Ramanidityo Mustofa, Wahna Widhianingrum, Tegoeh Hari Abrianto. "Pengaruh Jam Kerja Shift, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap
6 words — < 1%

Kualitas Hidup Karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref

266 Resa Riswati, Alkusani. "Analisis Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Matahari Departement Store Gressmall Gresik", Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2026 — 6 words — < 1%
Crossref

267 Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 — 6 words — < 1%
ProQuest

268 Sarjono. "Kepuasan Kerja Guru Pada Lembaga Paud Islam di Kabupaten Cilacap (Studi Komparatif Pada TK IT Insan Kamil dan RA AL Barokah Cisumur Kecamatan Gandrungmangu).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) — 6 words — < 1%
ProQuest

269 Setya Putra Utama, Arifin Arifin, Darnawati Darnawati. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 — 6 words — < 1%
Crossref

270 Siti Fhidiawany Ahmad, Ahmad Ac, Andi Hakib. "Pengaruh Work Life Balance dan Gaji terhadap Keputusan Job Hopping pada Karyawan PT. Pelindo TPK New Makassar Terminal 2", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 — 6 words — < 1%
Crossref

271 Tini Kartini, Palahudin Palahudin, Putri Endah Utami. "KINERJA KARYAWAN BERBASIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025 — 6 words — < 1%
Crossref

272 Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Solusi, 2019 — 6 words — < 1%
Crossref

273 Waryanto, Waryanto. "Kemitraan Dalam Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022
ProQuest
6 words — < 1%

274 Wulan Zahra Nurjanah, Nurherawati Nurherawati. "Pengaruh Work-Life Balance dan Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Moderasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
6 words — < 1%

275 afidburhanuddin.wordpress.com
Internet
6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE SOURCES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	ON	EXCLUDE MATCHES	OFF