

Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Manajerial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan CV. Indo Bata Beton

Maulana Abdul Rohman¹ Faizal Mulia Z*² Nor Norisanti³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

¹maulanaar123@ummi.ac.id ²faizal_88@ummi.ac.id ³nornorisanti@ummi.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Compensation and managerial support on employee job satisfaction at CV. Indo Bata Beton. The method used is a quantitative approach, including several linear regression tests and classical assumption tests. The sample size consists of 36 respondents. Data collection was conducted through questionnaires distributed to respondents, using a Likert scale of 1-5. Data analysis was performed using SPSS 27 software. The results of the study show that Compensation has a significant positive effect on job satisfaction of employees at CV. Indo Bata Beton, both partially and simultaneously, while managerial support does not significantly affect job satisfaction. However, Compensation and Managerial Support can predict the level of job satisfaction.

Keywords: Compensation; Managerial support; Job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan dukungan manajerial terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Indo Bata Beton. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, termasuk beberapa uji regresi linier dan uji asumsi klasik. Jumlah sampel penelitian terdiri dari 36 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden, menggunakan skala Likert 1-5. Analisis data dilakukan dengan *Software* SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Indo Bata Beton, baik secara parsial maupun simultan, sementara dukungan manajerial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, Kompensasi dan Dukungan Manajerial dapat memprediksi tingkat kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi; Dukungan manajerial; Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan ekonomi yang semakin ketat dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bermutu dan berkualitas. SDM memainkan peran vital dalam keberhasilan perusahaan, karena SDM yang baik akan berdampak positif terhadap performa perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sugiyono (2019), perusahaan adalah entitas yang berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara mengoordinasikan sumber daya yang ada. Andasmita (2020) menekankan bahwa perusahaan harus berkesinambungan dan terbuka dalam operasinya untuk memperoleh laba. Abdul Kadir Muhammad (2019) menggambarkan perusahaan sebagai tempat produksi

yang melibatkan berbagai faktor produksi. Dari berbagai definisi tersebut, perusahaan dapat disimpulkan sebagai organisasi yang bertujuan untuk mencapai keuntungan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, serta bagaimana perasaan individu mengenai pekerjaannya (Bastian dan Saleh, 2019). Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja meliputi berbagai aspek seperti situasi kerja, kerja sama antar karyawan, penghargaan di tempat kerja, dan faktor fisik maupun psikologis lainnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi organisasi, termasuk peningkatan kinerja, retensi karyawan yang lebih baik, dan lingkungan kerja yang harmonis. Hackman dan Oldham (dalam Callebuth Br Ginting, 2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja, dengan karakteristik pekerjaan memegang peran yang lebih penting.

Karakteristik pekerjaan, seperti variasi tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, merupakan aspek yang perlu diteliti lebih lanjut. Teori Hackman dan Oldham (dalam Callebuth Br Ginting, 2021) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tertentu dapat memicu kondisi psikologis yang memengaruhi kepuasan dan komitmen kerja. Mohsan et al. (dalam Callebuth Br Ginting, 2021) mendukung teori ini dengan menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat variasi, identitas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

kompensasi berperan penting dalam menjaga kebahagiaan dan kepuasan karyawan. Kompensasi mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari pekerjaannya (Martoyo dalam Sinambela & Sinambela, 2019). Beberapa penelitian, seperti yang diutarakan oleh Nurdin dkk. (2023) dan Zulkifli (2022), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Asyharul Fata dkk. (2024), Setyowati & Anggraeni (2020), Sari & Manurung (2020), dan Lubis dkk. (2021), menunjukkan hasil yang berbeda

Dukungan manajerial juga merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh manajer mereka lebih termotivasi, terlibat, puas, produktif, dan setia terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2018; Bakker & Leiter, 2010; Huselid, Beatty & Becker, 2019; Kuva et al., 2018). Dukungan organisasi yang meningkat dapat memperkuat rasa percaya dan loyalitas karyawan, yang secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja mereka (Wayan Cahya Ayu Pratami dan Ni Nyoman Muryatini 2022; Ghasempour dkk., 2021).

Namun, beberapa penelitian seperti Asyharul Fata dkk. (2024) dan Suri (2023) menunjukkan bahwa dukungan manajerial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan dukungan manajerial terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Indo Bata Beton di Kabupaten Sukabumi dengan pendekatan Manajemen Pemasaran, yang secara khusus membahas kompensasi dan dukungan manajerial. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah CV. Indo Bata Beton di Kabupaten Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Indo Bata Beton. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji T).

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keputusan
Kompensasi (X1)	1	0.538	0.312	Valid
	2	0.829	0.312	Valid
	3	0.873	0.312	Valid
	4	0.832	0.312	Valid
	5	0.772	0.312	Valid
	6	0.846	0.312	Valid
	7	0.788	0.312	Valid
	8	0.857	0.312	Valid
	9	0.673	0.312	Valid
	10	0.605	0.312	Valid
Dukungan Manajerial (X2)	1	0.702	0.312	Valid
	2	0.831	0.312	Valid
	3	0.900	0.312	Valid
	4	0.912	0.312	Valid
	5	0.878	0.312	Valid
	6	0.848	0.312	Valid
	7	0.920	0.312	Valid
	8	0.863	0.312	Valid
	9	0.813	0.312	Valid
	10	0.673	0.312	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.702	0.312	Valid

(Y)	2	0.831	0.312	Valid
	3	0.900	0.312	Valid
	4	0.912	0.312	Valid
	5	0.878	0.312	Valid
	6	0.848	0.312	Valid
	7	0.920	0.312	Valid
	8	0.863	0.312	Valid
	9	0.813	0.312	Valid
	10	0.673	0.312	Valid

Terdapat 10 item pernyataan dari variabel kompensasi yang dinyatakan valid, 10 item pernyataan dari variabel dukungan manajerial yang dinyatakan valid dan 10 item pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang dinyatakan valid, hal itu bisa dilihat dari tabel, bahwa hasil nilai r-hitung setiap pertanyaan > dari 0,60.

Uji reliabilitas

Menurut DeVellis, R. F. (2017) Uji reliabilitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran konsisten dan dapat diandalkan dalam menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu, serta mengukur kestabilan atau konsistensi internal dari instrumen tersebut.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Kompensasi, Dukungan Manajerial dan Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.745	10	.708	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.652	10

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel di atas terdapat setiap nilai *cronbach's* dari setiap variabel adalah >0.06 yang menunjukkan semua digunakan dalam penelitian dapat dipercaya atau reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas Kompensasi (X1), Dukungan Manajerial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		36	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.86716894	
Most Extreme Differences	Absolute	.133	
	Positive	.107	
	Negative	-.133	
Test Statistic		.133	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.107	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.103	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.095
		Upper Bound	.111

a. Test distribution is Normal.

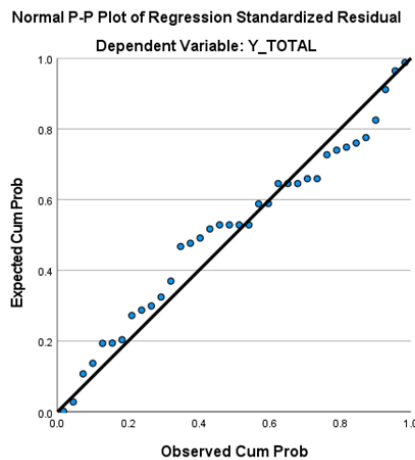
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikansi Kompensasi (X1), Dukungan Manajerial (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.103 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 1. Grafik Normalitas

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Grafik di atas menunjukkan diagram Normal P-P Plot Regression Standardized, yang memperlihatkan titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Koefisien variabel X

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.469	5.136		2.233	.032			
	X1_TOTAL	.445	.148	.502	3.003	.005	.593	1.687	
	X2_TOTAL	.227	.163	.232	1.386	.175	.593	1.687	

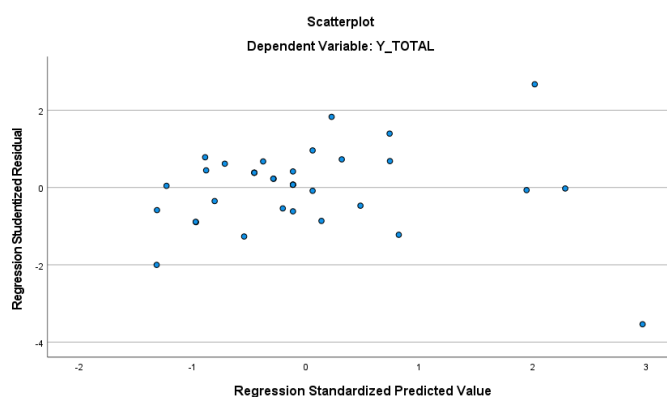
a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai Tolerance 0,593 dan VIF 1,687, keduanya memenuhi kriteria untuk menghindari multikolinearitas (nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10). Variabel Dukungan Manajerial (X2) juga memiliki nilai Tolerance 0,593 dan VIF 1,687, yang memenuhi kriteria yang sama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel X1 maupun X2.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel gangguan. Heteroskedastisitas adalah variabel gangguan yang memiliki varian yang tidak konstan.



Gambar 2. Grafik Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Sebaran pada grafik terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam variabel yang digunakan

Regresi linear berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.469	5.136		2.233	.032
Kompensasi	.445	.148	.502	3.003	.005
Dukungan Manajerial	.227	.163	.232	1.386	.175

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dari hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut ini:

$$Y=11.469+0.445X_1+0.227X_2$$

Maka dapat diartikan bahwa Kepuasan kerja pada CV. Indo Bata Beton Akan meningkat berbanding lurus dengan adanya Kompensasi (X1) dan Dukungan manajerial (X2). Hal ini tergambar pada nilai positif koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,445 dan nilai koefisien regresi untuk dukungan manajerial sebesar 0,227

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.421	2.953

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL / (constan), Dukungan Manajerial, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil dari uji determinasi yang tercantum dalam tabel di atas menyatakan besaran *R square* sebesar 0.454 hal ini berarti 45,4% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan dukungan manajerial dan sisanya 54,6% (100%-45,4%) dapat dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.027	2	119.513	13.707	.000 ^b
	Residual	287.723	33	8.719		
	Total	526.750	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant),
Dukungan Manajerial, Kompensasi

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan SPSS 27, hasil uji F_{hitung} untuk variabel kompensasi (X1) dan dukungan manajerial (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 13,707. Diperoleh signifikansi $0,000 < 0,10$; nilai $F_{hitung} 13.707 > F_{tabel} 3,28$ dapat diketahui bahwa kompensasi dan dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen.

Uji Signifikansi secara Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji T Variabel Kompensasi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.249	4.411		3.457	.001
	Kompensasi	.577	.116	.650	4.982	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Dari tabel di atas nilai t hitung Kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 4,982 variabel kompensasi terdapat nilai taraf $0,001 < 0,05$ dan $db = (n-k-1) db = (36-2-1=33)$, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 2,034 maka t hitung $>$ dari T tabel. Maka dapat disimpulkan T hitung 4,982 lebih besar dari T tabel 2,034, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Uji T Variabel Dukungan Manajerial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.243	5.429		2.992	.005
Dukungan Manajerial	.540	.140	.552	3.858	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil uji-T menunjukkan bahwa nilai t hitung dukungan manajerial terhadap kepuasan kerja adalah 3,858 variabel kompensasi terdapat nilai taraf $0,001 < 0,05$ dan $df = (n-k-1)$, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 2,034 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan T_{hitung} 3,858 lebih besar dari T_{tabel} 2,034, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan dukungan manajerial terhadap kepuasan kerja di CV. Indo Bata Beton. Terdapat beberapa hasil kesimpulan yang dijelaskan sebagai berikut:

Dari dua variabel independen yang digunakan yaitu Kompensasi dan Dukungan Manajerial terhadap Kepuasan Kerja yang dapat dilihat pada garis kontinum dan mempunyai kategori Kuat (K), hal tersebut didukung oleh pernyataan dengan skor paling tinggi yaitu pernyataan sistem pemberian insentif memberikan motivasi lebih bagi karyawan (X1) serta dukungan manajerial secara emosional (X2) Sedangkan terdapat indikator dengan nilai paling rendah dari semua indikator yang ditanyakan yaitu tentang peluang kemajuan karir (X3) dimana hasil ini dipicu dengan tidak adanya jenjang karir yang pasti pada perusahaan CV. Indo Bata Beton.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi pada CV. Indo Bata Beton. Ditunjukkan dengan hasil uji t dengan hasil T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , dengan begitu dapat dinyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat positif dan signifikan antara Dukungan manajerial terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil T_{hitung} yang lebih besar dari T_{tabel} yang dapat diartikan bahwa Dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan uji regresi linear berganda didapati bahwa kompensasi (X1) dan Dukungan manajerial (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja(Y) CV. Indo Bata Beton.

Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar dapat meningkatkan wawasannya agar lebih kreatif dan mempunyai referensi dalam menentukan variabel yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian, serta dapat lebih berani untuk melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, D., & Saleh, K. (2019). Analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Setia Budi di Bandar Lampung. *Jurnal X*, 3.
- Darma, B. (2021). Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas ...). *Google Buku*.
- Dewi, A. P., Mulia, F. Z., & Komariah, K. (2022). Pengaruh karakteristik kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi SDM pada karyawan PT Abacus Cash Solution Cabang Sukabumi). Universitas Muhammadiyah Sukabumi.
- Fata, M. A., Yunita, T., Silalahi, E. E., & Sumantyo, F. D. S. (2024). Pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. XYZ di Bekasi. *Jurnal X*, 7(1), 880–891.
- Ghasempour, S. F., Ganji, L. W. J., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal X*, 2021.
- Ginting, C. C. B. (2021). Karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Tirta Sibayakindo Doulu Berasatagi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 1(1), XX-XX. <https://doi.org/10.23887/XXXXXX-XX-0000-00>.
- Muhson, A. (2006). Teknik analisis kuantitatif 1: Teknik analisis kuantitatif. *Jurnal X*.
- Mulia, F., & Samsudin, A. (2024). Optimalisasi insentif terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Desa Parungseah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal X*.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nurdin, A., Baskoro, V. E., & Sulistyorini. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2).

- Panggabean, D. S. O., Buulolo, E., & Silalahi, N. (2020). Penerapan data mining untuk memprediksi pemesanan bibit pohon dengan regresi linear berganda. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 7(1), 56. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v7i1.1947>.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>.
- Pratami, W. C. A., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Jurnal X*, 4(1), 77–87. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i1>.
- Purba, S. D., & Carissa, B. (2019). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan adaptabilitas karier sebagai variabel mediasi. *Jurnal X*, 14.
- Raharmeni, P., Arwani, M., Program Studi Magister Manajemen, & Universitas Muria Kudus. (2021). Pengaruh dukungan organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati. *Jurnal X*, 1.
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. *Cipta Media Nusantara*.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Jurnal X*.
- Suri, Y. P. (2023). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Koto XI Tarusan Pesisir. *Jurnal X*.
- Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika pengantar dan aplikasinya disertai panduan eviews edisi kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2022. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 54–74. <https://doi.org/10.52596/ja.v6i1.151>.