

**PENGARUH MOTIVASI, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI *FRANCHISE MIXUE***

**DR. SOETOMO NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

**SUKA AJI ALDHIYAN FIRMANTO**

**NPM:2012010416**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2024**

Skripsi oleh :

**SUKA AJI ALDHIYAN FIRMANTO**

NPM: 2012010416

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**KARYAWAN DI *FRANCHISE* MIXUE**

**DR. SOETOMO NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 6 Juli 2024

Pembimbing I



**Dr. Rr. Forijati, M.M.**

**NIDN. 0028016701**

Pembimbing II



**Itot Bian Raharjo, M.M.**

**NIDN. 0718118401**

Skripsi oleh :

**SUKA AJI ALDIHYAN FIRMANTO**

NPM: 2012010416

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI *FRANCHISE MIXUE*  
DR. SOETOMO NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Pada tanggal: 10 Juli 2024

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Rr Forijati, M.M
2. Penguji I : Itot Bian Raharjo, M.M
3. Penguji II : Dian Kusumaningtyas, M.M



Mengetahui,  
Dekan  
FEB,



**Dr. Anin Tohari, M. Si.**  
NIDN. 0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Suka Aji Aldhiyan Firmanto

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Tempat/Tgl Lahir : Nganjuk, 17 Mei 2001

NPM : 2012010416

Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis /S1 Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 6 Juli 2024

Yang Menyatakan



**SUKA AJI ALDHIYAN FIRMANTO**

NPM: 2012010291

## **MOTTO**

**NATUS SILENTIUM QUI SEMPER MINORIS**

**"Terlahir Untuk Membungkam Orang-Orang Yang Selalu  
Meremehkan"**

Diobong Ora Kobong

Disiram Ora Teles

**- KI LURAH PETRUK -**

Kerja Keras bukan satu satunya jalan menuju kesuksesan, jika ada 1000 orang yang bekerja keras tetapi hanya 2 orang yang sukses, maka kerja keras bukanlah kunci sukses, kunci sukses adalah Kebetulan

**-SUKA AJI ALDHIYAN FIRMANTO-**

## **PERSEMBAHAN**

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucap syukur atas Rahmat Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada ke dua orang tua tercinta, adikku tercinta, kekasih saya, sahabat yang selalu ada untuk saya, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.

## ABSTRAK

**Suka Aji Aldhiyan Firmanto** : Pengaruh Motivasi, Program Pengembangan Karir, Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Franchise Mixue* Dr. Soetomo Nganjuk

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Franchise Mixue*

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh motivasi, program pengembangan karir, dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue* Dr. Soetomo Nganjuk. Fenomena permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja ini mencakup penilaian keterampilan, keahlian, dan karakteristik calon karyawan yang tidak akurat, program pelatihan dan pendidikan yang tidak memadai, kompensasi yang tidak adil dan tidak kompetitif, serta penanganan konflik yang kurang efektif. Permasalahan ini sering kali mengakibatkan ketidakpuasan kerja di antara karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dan memahami pengaruh berbagai faktor terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Peneliti menyebarkan angket kepada 80 responden yang merupakan karyawan *Franchise Mixue* Dr. Soetomo Nganjuk dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 80 sampel dan di analisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows. Angket ini dirancang untuk mengumpulkan data mengenai tingkat motivasi, efektivitas program pengembangan karir, dan persepsi terhadap kompensasi yang diberikan. Data yang terkumpul kemudian untuk menentukan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi 0,000, t-count 4,797, dan tabel t 1,991. Selain itu, program pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan t-count 2,863 dan skor signifikansi 0,005. Dampak kompensasi juga penting dengan skor signifikansi 0,000 dan t-count 8,282. Secara simultan, motivasi, program pengembangan karir, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengamatan ini didukung oleh nilai sig 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, dan skor F-count 325,127 melebihi nilai tabel F 2,72. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tersebut bekerja secara sinergis untuk membentuk tingkat kepuasan kerja di lingkungan waralaba makanan dan minuman.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR, DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *FRANCHISE MIXUE DR. SOETOMO NGANJUK*”** ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis.
2. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang senantiasa memberikan motivasi kepada mahasiswa.
3. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Restin Meilina, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.

5. Itot Bian Raharjo, M. M., selaku Dosen Pembimbing yang mengawasi dan mengarahkan serta memberikan arahan kepada penulis dalam penyelesaian Seminar Proposal dan Skripsi saya.
6. Dr. Rr. Forijati, M.M. dan Itot Bian Raharjo, S.Pd, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta perhatian penuh dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang tidak terbatas selama kuliah di Universitas Nusantara PGRI Kediri.
8. Luluk Pudjiono dan Gusti Nyoman Yoni selaku orang tua yang selalu memberikan doa dan motivasi agar saya dapat menyelesaikan Seminar Proposal dengan baik dan benar
9. Bintang Satriya Pamungkas selaku Manajer Operasional *Franchise Mixue* Dr. Soetomo Nganjuk yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan observasi terhadap Perusahaan/*Franchise Mixue* Dr. Soetomo Nganjuk guna keperluan pengerjaan Seminar Proposal ini.
10. Dita Dwi Cintya Putri selaku calon istri saya yang memberikan *support* dalam penyelesaian skripsi saya
11. Untuk para sahabat saya yaitu Febryan, Ghina, serta Iin yang selalu memberikan candaan candaannya ketika saya sedang merasa penat, *thanks* kalian
12. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.



Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 10 Juli 2024



SUKA AJI ALDHIYAN FIRMANTO

NPM: 2012010291

## DAFTAR ISI

MOTTO .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
1. Manfaat Teoritis .....	12
2. Manfaat Praktis .....	13
BAB II LANDASAN TEORI .....	15
A. Kepuasan Kerja .....	15
1. Manfaat Kepuasan kerja.....	17
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja.....	19
3. Indikator Kepuasan Kerja.....	21
B. Motivasi Kerja .....	22
1. Jenis - jenis Motivasi Kerja.....	24
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
3. Indikator Motivasi Kerja .....	29
C. Pengembangan Karir .....	31

1. Tujuan Pengembangan Karir.....	32
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	33
3. Indikator Pengembangan Karir .....	33
D. Kompensasi .....	36
1. Jenis-Jenis Kompensasi.....	38
2. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	40
3. Metode Pemberian Kompensasi.....	43
4. Indikator Pemberian Kompensasi .....	45
E. Penelitian Terdahulu .....	46
F. Kerangka Berpikir.....	56
G. Kerangka Konseptual .....	58
H. Hipotesis.....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>62</b>
A. Variabel Penelitian .....	62
1. Identifikasi variabel penelitian.....	62
2. Definisi operasional variabel.....	63
B. Teknik dan Pendekatan Penelitian.....	64
1. Teknik Penelitian .....	64
2. Pendekatan Peneliiian.....	65
C. Jenis dan Sumber Data .....	66
1. Data Primer .....	66
2. Data Sekunder .....	67
D. Tempat dan Waktu Penelitian .....	67
E. Populasi dan Sampel.....	68
1. Populasi.....	68
2. Sampel.....	69
F. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen .....	70
1. Instrumen Penelitian.....	70
2. Uji Intrumen Penelitian .....	72
G. Teknik Analisis Data.....	75
1. Analisis Deskriptif Data.....	75

2. Uji Asumsi Klasik.....	76
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	77
4. Uji Hipotesis .....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	79
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	79
B. Deskripsi Data Variabel.....	89
C. Analisis Data .....	96
D. Pengujian Hipotesis.....	110
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	121
A. Simpulan .....	121
B. Saran .....	121
DAFTAR PUSTAKA .....	124
LAMPIRAN 1: TABULASI DATA HASIL PENELITIAN.....	135
LAMPIRAN 2: HASIL OLAH DATA DENGAN IBM SPSS 25 .....	143
LAMPIRAN SURAT IZIN PENELITIAN .....	157

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual .....	58
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Mixue.....	84
Gambar 4. 2 Hasil Uji <i>Normal Probability Plot</i> .....	98
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik <i>Scatterplot</i> .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	46
Tabel 2. 2 Penelitian Sekarang.....	51
Tabel 2. 3 Persamaan Penelitian .....	51
Tabel 2. 4 Perbedaan Penelitian .....	53
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 3. 2 Waktu Penelitian .....	68
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Kuisisioner Penelitian .....	71
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	73
Tabel 3. 5 Kriteria Hasil Pengujian Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i> .....	74
Tabel 3. 6 Hasil Uji Relibilitas Instrumen Penelitian .....	75
Tabel 4. 1 Menu-menu Mixue <i>Ice Cream &amp; Tea</i> .....	83
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	86
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir .....	88
Tabel 4. 5 Lama Bekerja .....	89
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Motivasi.....	90
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Variabel Pengembangan Karir .....	92
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Variabel Pemberian Kompensasi .....	93
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Variabel Pemberian Kompensasi .....	95
Tabel 4. 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	99
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi .....	103

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	106
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R2</i> ).....	109
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	111
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (Uji-F) .....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada elemen manusia yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mencakup karyawan atau tenaga kerja. Konsep SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan Sumber Daya Manusia hingga pengembangan dan pemberdayaan individu dalam lingkungan kerja.

Pengelolaan SDM melibatkan rekrutmen dan seleksi karyawan. Proses ini tidak hanya mencakup pencarian individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi tetapi juga penilaian terhadap keterampilan, keahlian, dan karakteristik lainnya. Pengelolaan SDM juga mencakup pengembangan kebijakan dan prosedur perusahaan yang berkaitan dengan kepegawaian, termasuk pengaturan kompensasi dan manfaat bagi karyawan. Pengembangan SDM merupakan aspek krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Ini mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, penciptaan program pengembangan karir, serta peningkatan kapasitas individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Menurut Djati, S. P. (2017) pengembangan SDM juga melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi.

Pengelolaan kinerja adalah elemen penting dalam Sumber Daya Manusia (Pinandito, S. 2024). Dalam pengelolaan kinerja terdapat cakupan



yang meliputi evaluasi kinerja karyawan, pemberian umpan balik, serta pengembangan rencana pengembangan individu. Dengan memantau kinerja secara teratur, organisasi dapat mengidentifikasi potensi masalah dan mengambil tindakan korektif atau memberikan pengakuan yang sesuai. Menurut Handoko, T. H. (2016) Manajemen hubungan karyawan adalah aspek lain dari SDM. Ini melibatkan penanganan konflik, memastikan keadilan dalam organisasi, dan mempromosikan keberagaman dan inklusivitas. Manajemen hubungan karyawan juga mencakup pembentukan budaya perusahaan yang positif dan kerjasama antarindividu. Dalam konteks globalisasi, manajemen SDM juga harus memahami dinamika dan perbedaan budaya. Organisasi yang beroperasi di berbagai negara harus mempertimbangkan perbedaan budaya dalam strategi SDM mereka, termasuk gaya kepemimpinan, komunikasi, dan nilai-nilai organisasional. Inovasi dalam SDM menjadi semakin penting. Organisasi perlu terus beradaptasi dan mengadopsi praktik terbaru dalam pengelolaan SDM untuk tetap kompetitif di pasar (Hamdani, L. P. S. 2022), ini mencakup penerapan teknologi, analisis data untuk pengambilan keputusan, dan eksplorasi metode baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas SDM.

Dari hasil observasi yang dilakukan pada *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*, ditemukan permasalahan yang menghambat pengelolaan SDM, yaitu penilaian keterampilan, keahlian, dan karakteristik calon karyawan yang tidak akurat, program pelatihan dan pendidikan yang tidak memadai, kompensasi yang tidak adil dan tidak kompetitif, serta penanganan konflik

yang kurang efektif. Penelitian ini memfokuskan pada analisis mendalam terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue* Dr. Soetomo Nganjuk. Memahami kerangka motivasi, program pengembangan karir, dan pemberian kompensasi menjadi suatu keharusan dalam menghadapi tantangan dinamika industri barang, di mana keberhasilan operasional tidak hanya tergantung pada produk atau layanan yang disediakan, tetapi juga pada interaksi interpersonal antara karyawan dan pelanggan.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan mempertahankan perilaku tertentu. Faktor-faktor motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal, melibatkan kebutuhan, dorongan, atau insentif tertentu. Teori motivasi telah menjadi perhatian utama dalam psikologi, manajemen, dan bidang ilmu sosial lainnya. Menurut teori Hierarki Kebutuhan Maslow, individu memiliki hierarki kebutuhan yang mencakup kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan ini dianggap sebagai pendorong utama motivasi manusia.

Teori motivasi lainnya, seperti Teori Expectancy dari Victor Vroom, menekankan hubungan antara harapan individu terhadap hasil tertentu dan upaya yang diperlukan untuk mencapainya. Dalam konteks organisasi, pengelolaan motivasi karyawan menjadi krusial. Upaya ini mencakup pengakuan terhadap kontribusi karyawan, pemberian imbalan yang sesuai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi.

Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor budaya. Sebagai contoh, teori kebudayaan menekankan bagaimana nilai-nilai dan norma-norma masyarakat dapat membentuk motif dan perilaku individu. Dalam budaya Indonesia, misalnya, konsep gotong-royong dan kekeluargaan dapat menjadi motivator kuat untuk pencapaian bersama dan kerja tim.

Penelitian empiris di Indonesia telah menunjukkan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh Sunarti (2019) faktor-faktor seperti pengakuan, imbalan yang adil, dan kesempatan pengembangan diri memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian ini memberikan wawasan lebih lanjut tentang cara organisasi dapat merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung motivasi yang tinggi di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, motivasi adalah fenomena yang kompleks dan penting dalam konteks pengembangan pribadi, manajemen, dan kesejahteraan organisasi. Motivasi adalah kekuatan yang merajut mimpi menjadi realitas, menghubungkan setiap tindakan dengan tujuan, dan menciptakan harmoni antara individu, manajemen, dan organisme besar yang kita sebut organisasi. Penelitian dan teori motivasi terus berkembang, memberikan pandangan yang lebih dalam tentang cara mendorong dan mempertahankan motivasi individu di berbagai tingkatan dan konteks.

Dalam era bisnis yang terus berkembang ini, motivasi karyawan adalah pendorong utama produktivitas dan kinerja yang optimal (Bakhtiar, A. 2018). Memahami seberapa jauh motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan di *Franchise Mixue* menjadi esensial. Selain itu, program pengembangan karir menjadi kunci untuk memastikan bahwa karyawan memiliki peluang untuk berkembang dan tumbuh bersama perusahaan, menciptakan lingkungan yang memacu motivasi dan pemenuhan diri.

Pengembangan karir adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk membantu individu memahami dan mengembangkan potensi mereka dalam konteks pekerjaan dan aspirasi karir (Anwar & Hubeis, 2019). Proses ini mencakup identifikasi tujuan karir, pemahaman terhadap keterampilan dan keahlian yang diperlukan, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir bertujuan untuk memberikan arah dan dukungan bagi individu agar dapat mengelola perkembangan karir mereka dengan lebih efektif.

Pengembangan karir melibatkan introspeksi individu (Anwar & Hubeis, 2019). Setiap orang perlu menyelami atau mendalami minat pribadi, nilai-nilai, dan keterampilan mereka guna menemukan arah karir yang tepat. Penilaian ini dapat mencakup refleksi pribadi, konseling karir, atau penggunaan alat penilaian profesional. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap diri sendiri, individu dapat merancang rencana pengembangan karir yang lebih terarah.

Pengembangan keterampilan adalah komponen penting dalam pengembangan karir. Pelatihan dan pendidikan berperan penting dalam membangun atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja. Organisasi dapat menyediakan program pelatihan atau

pendidikan formal, atau individu dapat mencari peluang untuk belajar mandiri. Dalam konteks pengembangan karir, penting untuk mengidentifikasi tren industri dan memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, pembinaan dan *mentoring* memainkan peran kunci dalam pengembangan karir. Melibatkan diri dalam hubungan mentor-mentee dapat memberikan pandangan yang berharga, arahan, dan dukungan dari seseorang yang telah berpengalaman dalam karir. Organisasi dapat mengimplementasikan program mentoring untuk membantu karyawan berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Pengelolaan transisi karir juga merupakan bagian penting dari pengembangan karir. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, individu mungkin menghadapi perubahan dalam jalur karir mereka. Pengelolaan transisi karir melibatkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, mengevaluasi pilihan baru, dan mengidentifikasi peluang pengembangan baru. Ini mencakup keberanian untuk mengambil risiko dan fleksibilitas dalam merencanakan masa depan karir.

Pemberian kompensasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pengakuan, baik berupa insentif finansial maupun bentuk penghargaan nonfinansial, kepada anggota tim sebagai apresiasi atas kontribusi dan penampilan mereka di dalam struktur organisasi. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga segala bentuk tunjangan, bonus, serta kebijakan kesejahteraan yang diberikan kepada

karyawan. upaya yang cermat dalam pemberian kompensasi dapat memengaruhi motivasi, retensi, dan produktivitas karyawan.

Menurut Creswell, J. W. (2018) salah satu teori yang relevan dalam konteks pemberian kompensasi adalah Teori Keadilan Distributif John W. Thibaut dan Laurens Walker. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas dengan kompensasi mereka jika mereka merasa bahwa pengelolaan pembagian imbalan tersebut adil. Artinya, karyawan membandingkan kontribusi mereka dengan imbalan yang mereka terima dan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan lain di dalam organisasi.

Pemberian kompensasi juga terkait erat dengan strategi organisasi dalam memenangkan perang bakat. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Pudjibudojo dan Kusumawardhani (2018) mengungkapkan bahwa organisasi cenderung menggunakan pemberian kompensasi yang kompetitif sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam konteks Indonesia, pemberian kompensasi juga harus mempertimbangkan aspek-aspek budaya dan peraturan ketenagakerjaan. Keberlanjutan dan kesinambungan program kompensasi dapat memberikan dampak positif terhadap citra perusahaan dan hubungan industrial. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami tata cara dan regulasi yang berlaku di Indonesia untuk mengelola pemberian kompensasi dengan tepat.

Pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, juga memainkan peran sentral dalam membentuk persepsi karyawan terhadap nilai mereka dalam organisasi. Dalam konteks ini, pemahaman

mendalam terhadap bagaimana kompensasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue* akan memberikan wawasan berharga terkait strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif.

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang positif yang dialami individu sebagai hasil dari evaluasi pribadi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Nyoto, S. E. 2019). Hal ini mencakup sejauh mana individu merasa terpenuhi, puas, dan bahagia dengan pekerjaan mereka, serta sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi ekspektasi dan kebutuhan mereka. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja termasuk lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, tanggung jawab pekerjaan, dan kesempatan pengembangan karir.

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, memiliki motivasi yang tinggi, dan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang. Kepuasan kerja juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Teori Kepuasan Kerja Herzberg membedakan antara faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan (Santoso, B. 2022). Faktor-faktor pencegah, seperti kondisi kerja dan kebijakan perusahaan, dapat mengurangi ketidakpuasan, sementara faktor-faktor pendorong, seperti tanggung jawab dan pencapaian, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui survei dan wawancara, dengan mengeksplorasi sejauh mana karyawan merasa terpenuhi dengan berbagai aspek pekerjaan mereka.

Penelitian di Indonesia oleh Wahyudi (2020) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, komunikasi, dan imbalan finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor industri. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk merancang kebijakan dan praktik manajemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah aspek penting dalam kehidupan profesional individu dan kesejahteraan organisasi. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, sehingga mencapai tujuan bersama.

*Franchise Mixue* Dr. Soetomo Nganjuk menawarkan sebuah gambaran menarik dan kompleks mengenai bisnis waralaba yang dapat menjadi subjek penelitian yang menarik. Dalam pengembangan penelitian, penting untuk memahami bahwa dinamika unik mungkin muncul karena faktor lingkungan bisnis dan budaya organisasi yang spesifik. Mengidentifikasi faktor-faktor ini dan memahami interaksi di antara mereka dapat memberikan wawasan yang berharga tidak hanya bagi operasional perusahaan tetapi juga untuk mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang manajemen sumber daya manusia.



Dalam konteks bisnis waralaba, motivasi memainkan peran penting dalam keberhasilan operasional. Karyawan di tingkat waralaba sering kali harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk menjalankan bisnis sehari-hari dengan tekun dan berdedikasi. Memahami apa yang mendorong motivasi karyawan di tingkat ini dapat memberikan perspektif yang mendalam tentang dinamika bisnis waralaba.

Program pengembangan karir juga menjadi elemen krusial dalam lingkungan waralaba. Sebagai bagian dari suatu rantai bisnis, karyawan di tingkat waralaba harus memiliki peluang untuk pengembangan dan kemajuan karir mereka. Bagaimana program-program ini dirancang dan diimplementasikan di tingkat waralaba dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan, oleh karena itu, keberlanjutan operasional bisnis secara keseluruhan.

Pemberian kompensasi adalah aspek penting dalam memahami kepuasan kerja dan kinerja karyawan di tingkat waralaba. Bagaimana model kompensasi dirancang, apakah sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan di tingkat waralaba, dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Melihat faktor-faktor ini dalam konteks bisnis waralaba Mixue Dr. Soetomo Nganjuk dapat memberikan wawasan unik yang bermanfaat.

Penelitian mengenai interaksi antara motivasi, program pengembangan karir, pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk* tidak hanya akan memberikan manfaat praktis bagi perusahaan tersebut, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan bagi pengetahuan manajemen sumber daya manusia secara umum. Dengan

memahami bagaimana faktor-faktor ini saling terkait di konteks waralaba, penelitian dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang dinamika unik dalam mengelola sumber daya manusia dalam bisnis semacam ini.

### **B. Identifikasi Masalah**

1. Penilaian keterampilan, keahlian, dan karakteristik calon karyawan yang tidak akurat.
2. Program pelatihan dan pendidikan yang tidak memadai.
3. Kompensasi yang tidak adil dan tidak kompetitif.
4. Penanganan konflik yang kurang efektif.

### **C. Pembatasan Masalah**

1. Subjek penelitiannya 80 responden atau karyawan.
2. Penelitian ini hanya mengkaji tentang motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan saja
3. Lokasi penelitian yang di gunakan yaitu *Franchise Mixue Dr. Soetomo Cabang Nganjuk*
4. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*?

3. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*?
4. Apakah motivasi, program pengembangan karir, dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*
2. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*
3. Untuk Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*
4. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di *Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk*

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Kontribusi terhadap teori motivasi dan kepuasan kerja:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi dan kepuasan kerja dengan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi karyawan di industri barang, khususnya di sektor *Franchise*.

b. Pengembangan teori pengembangan karir di konteks bisnis spesifik:

Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan teori terkait pengembangan karir, khususnya di lingkungan bisnis *Franchise*, dengan menganalisis sejauh mana program pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Perkembangan Konsep Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja:

Penelitian ini dapat membantu dalam memperkaya konsep pengaruh kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan mempertimbangkan dinamika khusus di lingkungan *Franchise Mixue*.

## **2. Manfaat Praktis**

a. Manfaat untuk perusahaan

Penelitian dapat membantu perusahaan mengoptimalkan SDM dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat membantu manajemen dalam menyusun kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

b. Manfaat untuk mahasiswa

Mahasiswa dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang keterkaitan motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi dengan kepuasan kerja, mempersiapkan mereka untuk karir di bidang manajemen sumber daya manusia atau bidang terkait.

c. Manfaat untuk perguruan tinggi

Penelitian ini dapat meningkatkan reputasi perguruan tinggi dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia. Kontribusi pengetahuan baru dapat meningkatkan kualitas penelitian institusi.

d. Manfaat untuk masyarakat

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan kepada masyarakat umum tentang dinamika kerja di perusahaan lokal. Peningkatan pemahaman ini dapat memberikan informasi yang lebih baik kepada masyarakat terkait cara perusahaan mengelola dan memotivasi karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. , Widjarnako, B. , & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206. Diakses dari : <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>.
- Anggrainy, I. F. , Darsono, N. , & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10. Diakses dari : <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10227>.
- Anwar, K. , & Hubeis, A. V. S. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Terhadap Pengembangan Keterampilan Dan Dampaknya Pada Pengembangan Karier Pegawai. " *Jurnal Manajemen*, 23(1), 98-114. Diakses dari : <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1185>.
- Aprilia, R. , & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Pt. Pln (Persero) Upj-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1-5. Diakses dari : <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/12788>.
- Budhianto, L. , & Djatmika, E. T. (2018). "The Impact Of Digital Transformation On Human Resource Management: A Case Study In Indonesian Companies. "

Journal Of Applied Sciences In Accounting, Finance, And Management, 2(2), 100-109. Diakses dari : <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=201>.

Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches. Sage Publications. Diakses dari : [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjSzvDB5J6DAxVT8DgGHc4EAW4QFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fspada.uns.ac.id%2Fpluginfile.php%2F510378%2Fmod\\_resource%2Fcontent%2F1%2Fcreswell.pdf&usg=AOvVaw1BMQcHz-5FUg5agalH3wK7&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjSzvDB5J6DAxVT8DgGHc4EAW4QFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fspada.uns.ac.id%2Fpluginfile.php%2F510378%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2Fcreswell.pdf&usg=AOvVaw1BMQcHz-5FUg5agalH3wK7&opi=89978449).

Damayanti, N. , & Evi, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada De Jukung Resto Tanah Lot-Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). Diakses dari : <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3908/>.

Damayanti, T. (2017). Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Kontrol Keluarga Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Doctoral Dissertation, Universitas Lampung). Diakses dari : <http://digilib.unila.ac.id/26879/>.

Dimas Fajar, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Dharma Jaya) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta). Diakses dari : <http://repository.stei.ac.id/8300/>.

- Fairus, E. N. , & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Franchise Mixue Di Kecamatan Klari. Jurnal Economina, 2(6), 1269-1280. Diakses dari : <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/597>.
- Ghozali, I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Badan Penerbit Undip. Diakses dari : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjWm7jm6J6DAxUS-TgGHciOAXQQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fonsearch.id%2FRecord%2FIOS2851>. slims-19545&usg=AOvVaw0IGYZb0qX0kYHUL4KeNqCa&opi=89978449.
- Hamdani, L. P. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai Tetap Non-Manager Bank Bjb Kantor Cabang Kuningan) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi). Diakses dari : <http://repositori.unsil.ac.id/8109/>.
- Handayani, T. R. , & Luthfi, A. F. (2019). "Digital Transformation In Human Resource Management: A Study On Indonesian Companies. " Procedia Computer Science, 157, 60-67. Diakses dari : <https://qemsjournal.org/index.php/qems/article/view/1067>.
- Handoko, H. (2016). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta. Edisi. 2. 2016). Diakses dari : <https://www.uui.ac>.



[id/wpcontent/uploads/2021/08/Manajemen Sumber Daya Manusia-compress0.pdf](#).

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.

Diakses dari : [https://onsearch.id/Record/IOS2726.slims-36860?widget=1&institution\\_id=96](https://onsearch.id/Record/IOS2726.slims-36860?widget=1&institution_id=96).

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi

Aksara. Diakses dari : <http://118.97.240.83:5758/inlislite3/opac/detail-opac?id=77821>.

Hesty, R. , Sutrisno, S. , & Pratiwi, L. (2023, September). Analisis Faktor-Faktor

Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi (Vol. 8)*. Diakses dari : <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jepk/article/view/22218>.

Hirose, M. , & Creswell, J. W. (2023). Applying Core Quality Criteria Of Mixed

Methods Research To An Empirical Study. *Journal Of Mixed Methods Research*, 17(1), 12-28. Diakses dari : <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/15586898221086346>.

Kementerian Sumber Daya Manusia. (2022). *Rencana Strategis Pengembangan Sdm*

2022-2026. Jakarta: Kementerian Sumber Daya Manusia. Diakses dari : <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=19685>.

Maghfiroh, L. , & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Alun Alun

- Indonesia Kreasi. *Swot*, 7(3), 542-558. Diakses dari : <https://www.neliti.com/id/publications/279549/pengaruh-pengembangan-karir-kompensasi-dan-motivasi-kerja-terhadap-kepuasan-kerj>.
- Martoyo, A. , Yusuf, M. , & Pinandito, S. (2024). Kinerja Pegawai Berbasis Kompensasi Yang Dimediasi Oleh Pengawasan. *Innobiz: Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 42-51. Diakses dari : <https://ejournal.cyber-univ.ac.id/index.php/innobiz/article/view/10>.
- Maspaitella, B. J. , Siswanto, S. , Santoso, H. , & Bakhtiar, A. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Dan Intensi Keluar Di Pt. Indonesia Power Ubp Semarang. *Ienaco (Industrial Engineering National Conference) 6 2018*. Diakses dari : <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9875>.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pt Remaja Rosdakarya. Diakses dari : <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=12221>.
- Munir, M. , Issalillah, F. , Darmawan, D. , Sinambela, E. A. , & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717-724. Diakses dari : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjIzJvg5p6DAxVRw6ACHY9DCqIQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fstiealwashedia.ac.id%2Fjurnal%2Findex>.

[php%2Fjesya%2Farticle%2Fview%2F641&usg=AOvVaw1LoMIT395qHvv\\_Abylwc\\_j&opi=89978449](http://php%2Fjesya%2Farticle%2Fview%2F641&usg=AOvVaw1LoMIT395qHvv_Abylwc_j&opi=89978449).

Nyoto, S. E. (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Uwais Inspirasi Indonesia. Diakses dari : <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/6617/>.

Pangesti, K., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sa. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm), 8(3). Diakses dari : <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1246>.

Pentang, J. (2023). Quantitative Research Instrumentation For Educators. Diakses dari : [https://www.researchgate.net/publication/369119498\\_Quantitative\\_Research\\_Instrumentation\\_for\\_Educators](https://www.researchgate.net/publication/369119498_Quantitative_Research_Instrumentation_for_Educators).

Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(3), 686-699. Diakses dari : <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/714>.

Pramudito, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. Penerbit Abadi. Diakses dari : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjdyLSU556DaxUYRmcHHTfyBzQQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.>

[binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRIMARNIS.pdf&usg=AOvVaw1ywH1xtfhWhXgO6A06Wud2&opi=89978449](https://binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRIMARNIS.pdf&usg=AOvVaw1ywH1xtfhWhXgO6A06Wud2&opi=89978449)

Pudjibudojo, J. , & Kusumawardhani, A. (2018). "The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance In Xyz Company In Jakarta. " *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 209-217. Diakses dari : <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/1309>.

Sa'adah, U. (2023). Pengaruh label halal, harga, dan citra merek terhadap keputusan pembelian (Studi kasus terhadap pembelian ice cream mixue di Kora Semarang). Diakses dari : [https://eprints.walisongo.ac.id/21643/1/1905026048\\_ULLAYYA%20SA\\_AD\\_AH LENGKAP%20TUGAS%20AKHIR%20-%20Ullayya%20Sa\\_adah.pdf](https://eprints.walisongo.ac.id/21643/1/1905026048_ULLAYYA%20SA_AD_AH LENGKAP%20TUGAS%20AKHIR%20-%20Ullayya%20Sa_adah.pdf)

Santoso, C. (2020). Pengelolaan Efektif Sumber Daya Manusia Untuk Daya Saing Perusahaan. *Majalah Manajemen Bisnis*, 25(4), 112-125. Diakses dari : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjWmtT556DAxXUa2wGHRI7DJQQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fstiegenesha.e-journal.id%2Fjurnal%2Farticle%2Fdownload%2F28%2F25%2F&usg=AOvVaw1LY00WEnLZQPJYQAe-XFK&opi=89978449>.

Sinaga, H. H. U. (2019). *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt pln (persero) uid jateng & di yogyakarta* (Doctoral

- dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW). Diakses dari :  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JISH/article/view/21400>
- Siregar, S. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara. Diakses dari : [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiQo6zz6J6DAxXN-TgGHcnrCTwQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fonsearch.id%2FRecord%2FIOS2726.slims-5221&usg=AOvVaw2Mjt4Q7\\_wsKiRZa6ZFKqg-&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiQo6zz6J6DAxXN-TgGHcnrCTwQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Fonsearch.id%2FRecord%2FIOS2726.slims-5221&usg=AOvVaw2Mjt4Q7_wsKiRZa6ZFKqg-&opi=89978449)
- Situmorang, & Lutfi, S. , H. , M. (2012). Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis. Medan: Usu Press. Diakses dari : <https://scholar.google.co.id/citations?user=GoMyiOIAAAAJ&hl=id>.
- Srg, M. S., Jesslyn, J., Louis, C., & Ginting, K. E. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(6), 8536-8552. Diakses dari : <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/3603>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta, Bandung. Diakses dari : <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/206060/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d.html>.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Diakses dari : <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/206060/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-r-d.html>.
- Suharsimi Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta. Diakses dari : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjV2O6x6p6DAxWX-zgGHWs5A48QFnoECBoQAQ&url=https%3A%2F%2Finlislite.undiksha.ac.id%2Fopac%2Fdetail-opac%3Fid%3D14692&usg=AOvVaw15BphGX-GHVEkv8Tv5F9L9&opi=89978449>.
- Sunarti, E. , Suminar, R. T. , & Kusuma, F. A. (2019). "Pengaruh Pengakuan, Imbalan, Dan Kesempatan Pengembangan Diri Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Xyz. " *Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(2), 131-148. Diakses dari : <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=3012>.
- Sunyoto, Y. (2017, May). *Integritas Memediasi Kode Etik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Akademi Kepolisian Semarang)*. In *Proceedings (Vol. 1, No. 1)*. Diakses dari : <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/PRO/article/view/262/0>.
- Sutisna, Y. , & Kusumawardhani, A. (2018). "Sustainability And Human Resource Management: A Study In Indonesian Companies. " *Iop Conference Series: Earth And Environmental Science*, 200, 012027. Diakses dari : <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1020&context=seam>.

- Umar, H. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada. Diakses dari : <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=19685>.
- Wahyudi, A. , Huda, N. , & Rahma, N. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Imbalan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. " *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 29-37. Diakses dari : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjB9NPM6J6DAxXboWMGHTSQDXEQFnoECA8QAAQ&url=http%3A%2F%2Fojspustek.org%2Findex.php%2FJSJR%2Farticle%2Fview%2F505&usg=AOvVaw0Bh0y6iK5PXRxo5RWHm3UG&opi=89978449>.
- Wibowo, A. (2019). *Peran Strategis Sdm Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia*. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 67-80. Diakses dari : <http://repository.uinsu.ac.id/6615/1/SKRIPSI%20LENGKAP.pdf>.
- Yasri, Y. , Engriani, Y. , & Fitri, M. (2017). *Pengaruh Word Of Mouth Dan Periklanan Terhadap Keputusan Menjadi Nasabah Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ulak Karang*. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 6(1), 31-46. Diakses dari : <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb/article/view/107510>.