

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai *Intervening*

Adi Pranata¹, Wafi Rezha Rizkullah², David Nurdiansyah³, Muhammad Daffa Machyuddin⁴, Indra Bagus Setya Pratama⁵

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya^{1,2,3,4,5}
e-mail: adipranataaa14@gmail.com

ABSTRACT

Work productivity is one of the company's goals because it can affect the profitability and competitiveness of a company. If a company's work productivity is low, it will experience losses and a decline in the company's reputation. One of the factors that influences work productivity is workload, compensation, work motivation and employee performance which are the variables to be studied. This data collection was carried out by distributing questionnaires, 126 data were obtained and variables and indicators were generated through literature study. The aim of this research is to determine the influence of workload variables, compensation, work motivation on work productivity through employee performance as an intervening variable. A suitable method to use to determine the influence of one variable on another variable is the structural equation modeling (SEM) method. The result of this research is a p-value of 0.079, this value meets the minimum goodness of fit requirements and is obtained. From the results of the relationship between variables, it is known that workload has a negative effect on employee performance, compensation has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, employee performance has a positive effect on work productivity.

Keywords: Workload, Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Work Productivity, SEM Method

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan Perusahaan karena dapat mempengaruhi profitabilitas dan daya saing sebuah Perusahaan. Jika produktivitas kerja sebuah Perusahaan rendah maka akan mengalami kerugian dan penurunan reputasi Perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti. Pengumpulan data ini dilakukan penyebaran kuisioner, data yang berhasil didapatkan sebanyak 126 data dan variabel dan indikator dibangkitkan melalui studi literatur. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja, kompensasi, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Metode yang cocok digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel satu dengan variabel lain adalah metode structural equation modelling (SEM). Hasil penelitian ini adalah nilai p-value sebesar 0.079, nilai tersebut sudah memenuhi syarat minimum goodness of fit dan diperoleh. Dari hasil hubungan antara variabel diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja, Metode SEM

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, produktivitas kerja telah menjadi landasan yang penting bagi kesuksesan organisasi. Salah satu tujuan perusahaan yang ingin dicapai yaitu peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas kerja dapat berdampak langsung pada profitabilitas dan daya saing suatu perusahaan. Dengan memahami aspek-aspek penting produktivitas kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan kelangsungan usaha bisnis perusahaan. Apabila perusahaan tidak melakukan produktivitas kerja akan berdampak langsung pada perusahaan, salah satu dampaknya yaitu kerugian pada perusahaan sehingga terjadi penurunan reputasi perusahaan. Oleh karena itu pentingnya produktivitas kerja pada perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan ukuran pekerjaan atau kinerja seseorang dengan menggunakan proses sebagai masukan dan keluaran. Ini adalah ukuran kinerja karyawan dan menentukan seberapa tinggi produktivitas dapat dicapai dalam suatu organisasi [1]. Produktivitas kerja merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output atau layanan menggunakan sumber daya yang tersedia. Salah satu sumber daya yang berperan penting yaitu karyawan. Karyawan memainkan peran yang krusial dalam produktivitas kerja yaitu kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi. Hal tersebut antara lain kuantitas kinerja, kualitas kinerja, durasi kinerja, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif.[2]. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas melalui pencapaian target, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berinovasi. Tetapi di sebuah perusahaan juga sering terjadi penurunan kinerja karyawan hal tersebut terjadi karena ada kemungkinan bahwa tidak nyaman dalam bekerja dengan gaji atau upah yang rendah dan tidak puas dengan pekerjaannya. Sehingga penurunan kinerja menyebabkan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut menjadi tidak tercapai. Oleh karena itu hubungan beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja melalui kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja.

Beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan, meningkatkan retensi karyawan, membentuk budaya organisasi positif, merespons perubahan, memberdayakan karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan tujuan tersebut, perusahaan dapat mengolah sumber daya manusia dengan lebih efektif dan menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Keseimbangan beban kerja yang sesuai mendukung kesejahteraan karyawan dan produktivitas, kompensasi yang adil memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan sehingga memotivasi kerja karyawan agar lebih bersemangat sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Pada penelitian ini akan menjelaskan pengaruh antara beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan mengeksplorasi peran kinerja karyawan sebagai mekanisme yang menghubungkan ketiga variabel tersebut. Metode *structural equation modelling* (SEM) dapat digunakan untuk melakukan analisis data. sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan tentang bagaimana mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik bagi karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Sejauh mana suatu sistem dapat memunculkan output secara efisien menjadi ukuran produktivitas. Dalam konteks ini, produktivitas adalah perbedaan antara input dan output, dengan fokus pada hasil akhir yang dihasilkan oleh proses tersebut[3]. Untuk menilai tingkat produktivitas kerja, indikator berikut diperlukan: 1) Keahlian adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. 2) Peningkatan Hasil adalah upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai. 3) Semangat Berkerja: Komitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya. 4) Pengembangan Pribadi: Konsisten dalam meningkatkan kemampuan kerja. 5) Kualitas: Kontinuitas dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya. 6) Efisiensi: perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dan jumlah sumber daya yang digunakan[4]

Kinerja Karyawan

Secara abstrak, variabel operasional kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.[2]. Kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepada karyawan. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, sesuai dengan peraturan, standar dan etika yang berlaku[5].

Beban Kerja

Beban kerja merupakan serangkaian pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh suatu divisi organisasi maupun pribadi yang mempunyai suatu jabatan dalam waktu tertentu. [6]. Faktor yang mempengaruhi bobot kerja ada dua, yaitu faktor eksternal (termasuk beban dari lingkungan luar tubuh pekerja) dan faktor internal[7]. Penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dengan bijak, memastikan distribusi pekerjaan yang adil dan memastikan karyawan dapat mengatasi tugas mereka dengan baik.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diberikan untuk karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan[8]. Kompensasi ini dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu bayaran yang diperoleh karyawan atas hasil kinerja karyawan tersebut, biasanya berupa gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu meliputi imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi biasanya berupa tunjangan dan lain-lain [8].

Motivasi Kerja

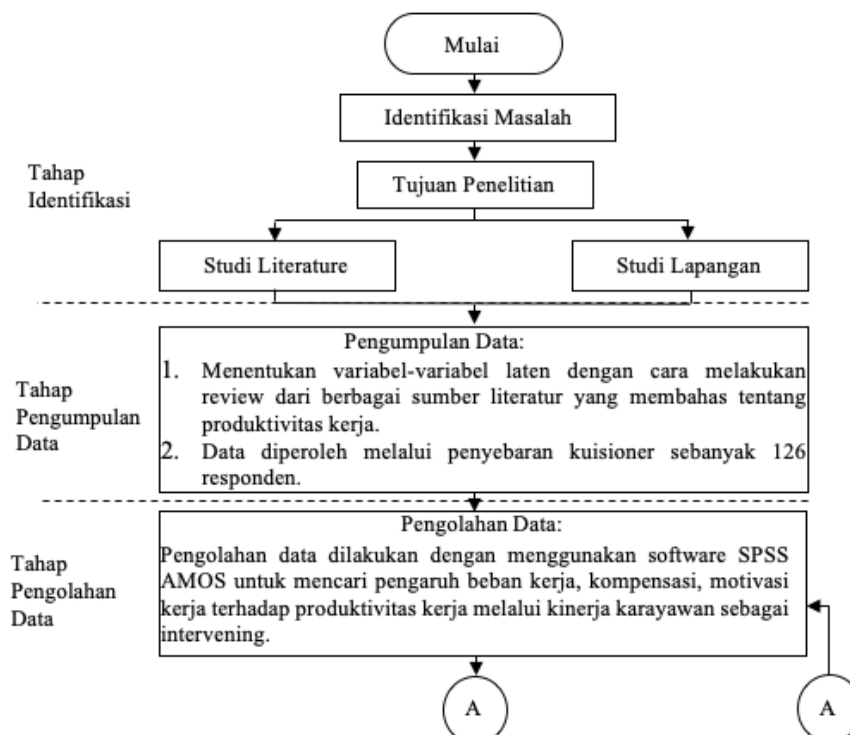
Motivasi adalah dorongan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.[9]. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang atau karyawan baik internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan[10]. Dengan adanya motivasi kerja karyawan dapat lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

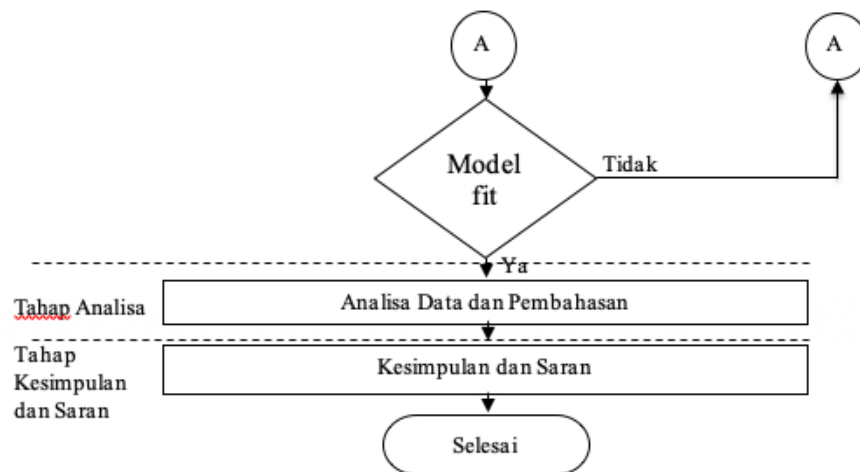
Structural Equation Modelling

Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah metode statistik yang diterapkan dalam pengujian model statistik dengan mencakup berbagai teknik. Metode SEM memiliki banyak keunggulan, beberapa di antaranya adalah kemampuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang kompleks dan bertingkat secara serempak [11]. Karena kesalahan (*error*) setiap nilai observasi dianalisis tanpa diabaikan, SEM lebih akurat untuk menganalisis data survei yang melibatkan pengenalan model analisis multi-tahap dan relatif kompleks, sehingga digunakan metode jalur analisis regresi linier[12].

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan berupa kuantitatif dan tujuan dari penelitian ini yaitu menentukan korelasi atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan panduan bagi pemimpin organisasi dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja melalui pengelolaan optimal sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang lebih baik. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisioner melalui google form, kuisioner tersebut akan diisi oleh responden yaitu pekerja. Dan didapatkan data sebanyak 126 responden.



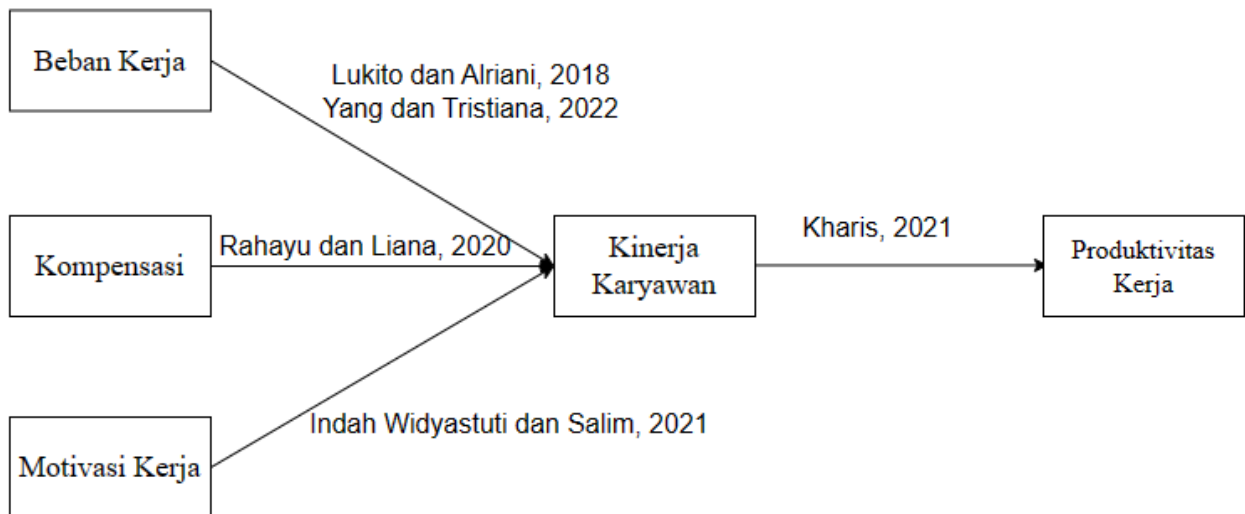


Gambar 1. Flowchart Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perumusan Model SEM

Model SEM diperoleh melalui berbagai literature dengan melakukan review jurnal. Didapatkan sebanyak lima variabel laten yang saling berkaitan diantaranya pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan, kompensasi dan kinerja karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta kinerja karyawan dan produktivitas kerja.



Gambar 2. Kerangka Model SEM

Setelah merancang kerangka model SEM, selanjutnya yaitu menentukan indikator yang akan digunakan sebagai penentuan penilaian dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap responden. Penentuan indikator dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

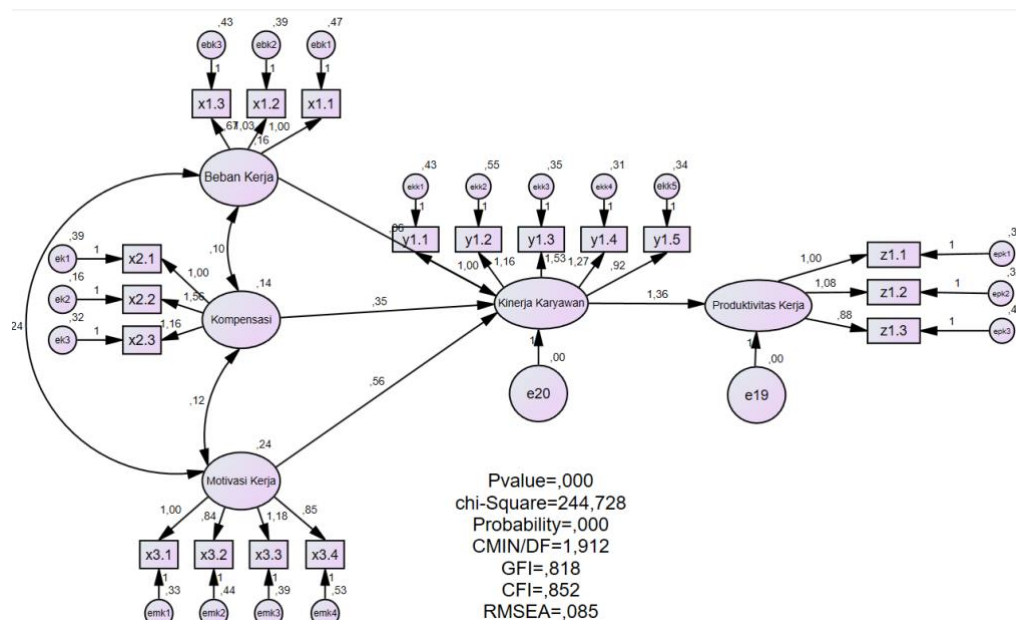
Tabel 1. Indikator variabel laten

Nama Variabel	Indikator	Simbol
Beban Kerja	a. Target yang harus dicapai	x1.1
	b. Kondisi Pekerjaan	x1.2
	c. Standar Pekerjaan	x1.3
Kompensasi	a. Gaji/Upah	x2.1
	b. Insentif	x2.2
	c. Tunjangan	x2.3
Motivasi Kerja	a. Kualitas	x3.1
	b. Kuantitas	x3.2
	c. Ketetapan Waktu	x3.3
	d. Efektifitas	x3.4
	e. Efisiensi	x3.5
Kinerja Karyawan	a. Kualitas	y1.1
	b. Kuantitas	y1.2
	c. Ketetapan Waktu	y1.3
	d. Efektivitas	y1.4
	e. Efisiensi	y1.5
Produktivitas Kerja	a. Efektivitas	z1.1
	b. Efisiensi waktu	z1.2
	c. Penguasaan terhadap pekerjaan	z1.3

Langkah selanjutnya adalah mengolah data dengan *software* AMOS untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel laten

Pemodelan *Structural Equation Modelling* (SEM)

Dari kerangka model yang telah digunakan, maka berikut ini adalah gambar model SEM yang digunakan melalui *Software* IBM SPSS AMOS 22



Gambar 3. Model SEM

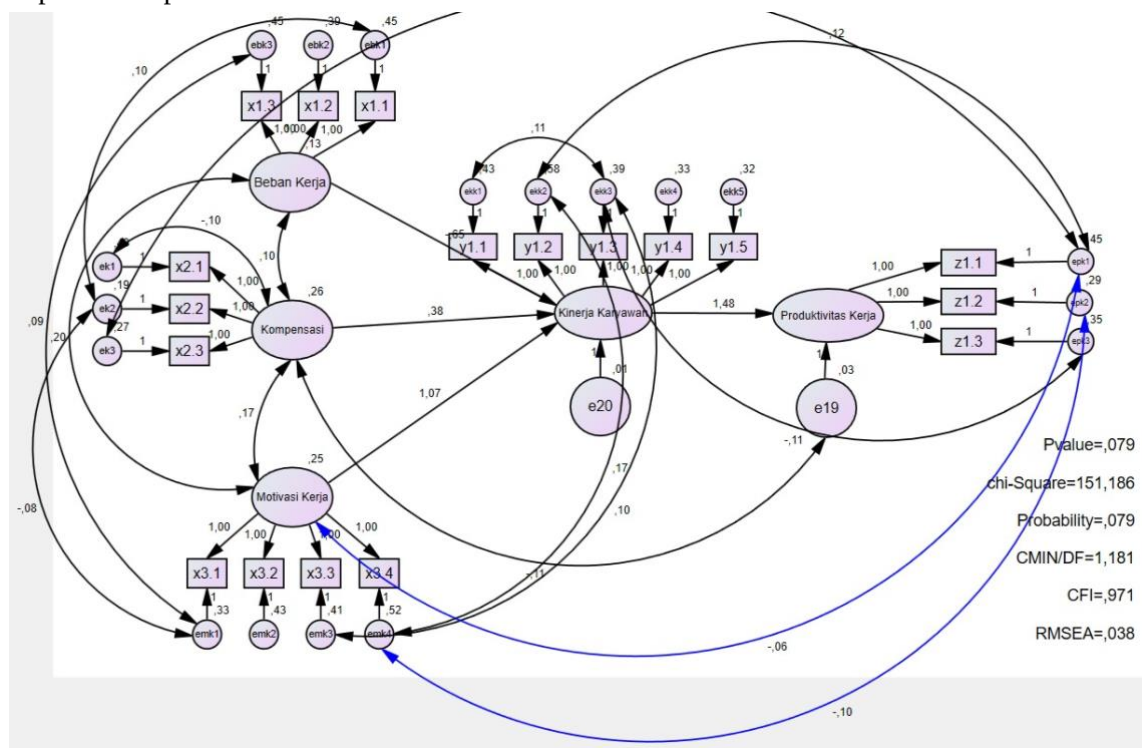
Dari model SEM diatas dengan menggunakan *software* IBM SPSS AMOS 22 terlihat hasil P value masih sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa model SEM masih belum diterima. Agar model dapat diterima, langkah selanjutnya adalah melakukan uji goodness-of-fit dan memodifikasi model SEM terlebih dahulu. Hasil menjalankan perangkat lunak ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil model SEM sebelum modifikasi

GOFI	Standar Kecocokan	Nilai Uji Model SEM	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	244,728	Terlalu besar
P-value	≥ 0.05	0,000	Belum memenuhi
GFI	≥ 0.9	0,818	Belum memenuhi
CMIN/DF	≤ 2.0	1,912	Memenuhi
CFI	≥ 0.9	0,852	Belum memenuhi
RMSEA	≤ 0.08	0,085	Belum memenuhi

Uji Goodness of Fit IBM SPSS AMOS 22

Pada tahap ini, dilakukan pengujian kerangka model SEM usulan untuk memenuhi kriteria parameter *Goodness of Fit*. Dari hasil modifikasi yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan error satu dengan error yang lain agar nilai *P Value* memenuhi standard minimal *Goodness of Fit*. Modifikasi model SEM dapat dilihat pada Gambar 4 berikut:



Gambar 4. Model SEM setelah modifikasi

Perubahan yang dilakukan peneliti, yaitu hubungan beberapa kovariat dengan nilai yang besar, menghasilkan hasil yang nilainya sesuai dengan kondisi good fit. Artinya, nilai *P* harus $\geq 0,05$. Pada penelitian ini nilai *P* hasil penyesuaian sebesar 0,079. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa model ini dapat diterima karena memenuhi aturan *Goodness of Fit Index* (GOFI).

Tabel 3. Hasil model SEM setelah modifikasi

GOFI	Standar Kecocokan	Nilai Uji Model SEM	Keterangan
Chi-Square	Diharapkan kecil	151,186	Terlalu besar
P-value	≥ 0.05	0,079	Memenuhi
GFI	≥ 0.9	0,886	Belum memenuhi
CMIN/DF	≤ 2.0	1,181	Memenuhi
CFI	≥ 0.9	0,971	Memenuhi
RMSEA	≤ 0.08	0,038	Memenuhi

Berdasarkan pengujian model SEM yang telah dilakukan modifikasi dengan menyambungkan error indicator dengan error indicator lain nilai p value sudah sesuai dengan standar parameter, maka dari itu model modifikasi SEM dapat diterima.

Pada tahap modifikasi terdapat beberapa error indicator yang dihubungkan ke indicator error lainnya yaitu: error indicator dengan symbol x1.1 dengan x2.2, error indicator x1.3 dengan x3.1, error indicator x2.1 dengan laten kompensasi, error indicator x2.2 dengan x3.1, error indicator x2.3 dengan z1.1, error indicator x3.3 dengan y1.3, error indicator x3.4 dengan y1.2, error indicator x3.4 dengan z1.2, error indicator y1.1 dengan y1.3, error indicator y1.2 dengan z1.1, error indicator y1.3 dengan z1.3, error laten produktivitas kerja dengan laten kompensasi.

Dapat diketahui hasil pengujian model yang sudah dimodifikasi Chi-Square mengalami penurunan nilai menjadi 151.186, P-value sudah memenuhi ketentuan yaitu sebesar 0.079, nilai GFI belum memenuhi setelah dimodifikasi, nilai CMIN/DF sudah memenuhi yaitu sebesar 1.181, nilai CFI sudah memenuhi yaitu sebesar 0.971, dan untuk nilai RMSEA sudah memenuhi yaitu sebesar 0.038

Hubungan antar Variabel

Tabel 4. Hubungan antar variabel

		C.R.	P
Beban Kerja	» Kinerja Karyawan	-1,538	0.124
Kompensasi	» Kinerja Karyawan	3.413	***
Motivasi Kerja	» Kinerja Karyawan	3.249	0.001
Kinerja Karyawan	» Produktivitas Kerja	10.932	***

Hubungan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hubungan antar variabel yang ada di amos dapat diketahui bahwa nilai critical ratio beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar -1,538, hal tersebut belum memenuhi kriteria parameter critical ratio yang seharusnya $\geq 1,96$. Selanjutnya nilai p value dengan kriteria $\leq 0,05$, berdasarkan hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai p lebih besar dari kriteria yang ada yaitu sebesar 0,124. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan didapatkan nilai critical ratio sebesar 3,413 nilai tersebut memenuhi kriteria parameter. Kemudian untuk nilai p value dengan *** juga sudah memenuhi parameter yang ada maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan didapatkan nilai critical ratio dari software amos sebesar 3,249 nilai tersebut sudah memenuhi kriteria. Sedangkan nilai p value sendiri didapatkan nilai sebesar 0,001 nilai tersebut juga sudah memenuhi ketentuan yang ada. Jadi dapat diketahui bahwa hubungan antara motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Hubungan antara kinerja karyawan dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai critical ratio yang didapatkan sebesar 10,932 lebih besar dari standar kriteria yang ditentukan. Sedangkan untuk p value sendiri didapatkan nilai sebesar *** nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya memenuhi standar kriteria. Jadi disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Dalam model SEM dilakukan modifikasi dikarenakan model yang ada belum memenuhi syarat, kemudian modifikasi dilakukan dengan menghubungkan indicator error dengan indicator error yang lain dan didapatkan hasil yang sudah memenuhi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena sudah menjadi tanggung jawab karyawan mendapatkan beban sesuai dengan jabatannya. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja semakin baik kinerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–5, 2018.
- [2] M. E. Supatmi, U. Nimram, and H. N. Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan," *J. Profit*, vol. 7, no. 1, pp. 25–37, 2012.
- [3] S. Panjaitan, Maludin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 12, pp. 1–12, 2017.
- [4] E. Kurnia, R. Daulay, and F. Nugraha, "Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan," *Proseding Semin. Nas. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 365–372, 2019.
- [5] Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [6] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019.
- [7] F. R. Tjibrata, B. Lumanaw, and L. Dotulang O.H, "The Influence Of Workload And Workplace Of The Performace Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado," *J. EMBA*, vol. 5 No.2, no. Juni, pp. 1570–1580, 2017.
- [8] W. & Hermani, "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar," *Wicaksono & Hermani*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2017.
- [9] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019.
- [10] R. Faslah and M. T. Savitri, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk.,," *J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 40–53, 2017, doi: 10.21009/jpeb.001.2.3.
- [11] K. Yanuar and Suparto, "Analisis Pengaruh Motivasi Lingkungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. XYZ)," *J. Sustain. Ergon. Optim. Appl. Ind. Eng.*, pp. 43–50, 2020.
- [12] G. Basuki and Setiawan, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dengan Menganalisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja," *J. IPTEK*, pp. 51 – 58, 2018, [Online]. Available: file:///D:/j. iptek.pdf