Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page 10555-10564

Pengaruh Supervisor dan Remunerasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Makanan Asli Indonesia

Widyadhari Yumna Araminta[1], Imal Istimal[2]
[1,2]Manajemen,Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta
Corresponding Author: Widyadhari Yumna Araminta, e-mail: widyayumna.29@gmail.com

Published: July, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh supervisor support dan remunerasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Makanan Asli Indonesia, perusahaan yang bergerak di industri makanan. Dalam dunia kerja yang kompetitif, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan retensi karyawan. Supervisor support, yang mencakup dukungan emosional, arahan, serta penghargaan dari atasan, dan remunerasi yang adil dan kompetitif, dianggap sebagai dua faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin dan disebarkan kepada karyawan PT Makanan Asli Indonesia. Analisis data menunjukkan bahwa supervisor support dan remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan dari atasan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, sehingga meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Sementara itu, remunerasi yang sesuai dinilai mampu memberikan kepuasan secara finansial maupun psikologis, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal..

Kata kunci: Pengaruh Supervisor, Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja Karyawan; PT. Makanan Asli Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of supervisor support and remuneration on employee job satisfaction at PT Makanan Asli Indonesia, a company operating in the food industry. In a competitive workplace, job satisfaction is a crucial factor influencing employee productivity and retention. Supervisor support, which includes emotional support, direction, and recognition from superiors, and fair and competitive remuneration, are considered two key factors contributing to job satisfaction. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale and distributed to employees at PT Makanan Asli Indonesia. Data analysis showed that supervisor support and remuneration have a positive and significant influence on employee job satisfaction. These findings indicate that support from superiors can create a more supportive work environment, thereby increasing employee morale and loyalty. Meanwhile, appropriate remuneration is considered to provide financial and psychological satisfaction, thus motivating employees to perform optimally.

Keywords: Supervisor Influence, Remuneration Influence, Employee Job Satisfaction; PT. Makanan Asli Indonesia

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Supervisor adalah manajer yang bertanggung jawab kepada manajer yang lebih tinggi dan tugas utamanya memimpin pekerjaan pada taraf operasional. (Dadang & Heriyanto, 2020). Supervisor adalah seorang di suatu organisasi yang bertanggung jawab atas tugas terhadap kelompoknya. Sedangkan menurut Moekijat (1990) Supervisor adalah anggota perusahaan yang bertanggung jawab atas pekerjaan

anak buahnya kepada manajemen yang lebih tinggi. (Dadang & Heriyanto, 2020). Agar produktivitas karyawan meningkat, di perlukan beberapa program diantaranya mewajibkan briefing kerja setiap hari minimal selama 10 menit sebelum memulai pekerjaan. Selain menerapkan briefing kerja, ada faktor lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan yaitu peran Supervisor.(Dadang & Heriyanto, 2020)

Supervisor adalah salah satu jabatan yang penting dalam sebuah perusahaan. Secara struktur jabatan, supervisor berada di bawah Manajer dan berada langsung di atas karyawan produksi. Oleh karena itu peran supervisor yang paling utama adalah mendeskripsikan apa yang disampaikan perusahaan kepada karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Selain itu Supervisor juga bertanggung jawab terhadap seluruh hasil pekerjaan.(Dadang & Heriyanto, 2020). Organizational citizenship behavior (OCB) dapat dipengaruhi oleh dukungan supervisor dan pemberdayaan. Dukungan supervisor dan pemberdayaan sangat penting bagi semua organisasi yang menerapkan konsep OCB. Supervisor adalah orang yang terlibat langsung dalam konteks pekerjaan individu, karena dukungan supervisor memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku bawahan. Dukungan supervisor dapat membantu menciptakan lingkungan tempat karyawan dengan mudah terlibat dalam organizational citizenship behavior (Kozlowki & Doherty dalam Zaigham, 2010).(Nursanti & Anissa, 2014)

Hasil penelitian Zaigham (2010) menunjukkan bahwa dukungan supervisor dan pemberdayaan memiliki hubungan positif dengan organizational citizenship behavior. Di samping itu, organisasi harus merancang kebijakan yang lebih baik untuk mempromosikan OCB. Adapun hasil penelitian Jin-Liang dan Hai-Zhen (2012) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB. Pemberdayaan psikologis pada OCB dimediasi oleh kepuasan kerja. Terdapat variabel moderating yaitu dukungan supervisor sebagai faktor yang memperkuat dan memperlemah hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan OCB.(Nursanti & Anissa, 2014)

Remunerasi sangat erat dengan pemberian imbalan berbasis kinerja (pay for performance). Remunerasi adalah penerimaan pegawai yang telah memberikan sumbangsih tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, meliputi gaji, tunjangan melekat gaji, uang makan, tunjangan jabatan struktural, tambahan gaji, insentif, honorarium, bonus, jaminan kesehatan, kematian dan pensiun.(Pratama & Prasetya, 2017). Penggunaan remunerasi sebagai imbalan terhadap tenaga pendidik di lingkungan perguruan tinggi disamping sebagai wujud kemandirian juga sebagai tanggung jawab pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sebab pada dasarnya dengan adanya imbalan tersebut sudah memenuhi harapan dari tenaga pendidik dalam bekerja. Rivai, dkk (2014). Remuneration memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi (Echols dan Shadily dalam Roberia, 2009). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima.(Pratama & Prasetya, 2017)

Kepuasan kerja menggabungkan perasaan karyawan yang terkait dengan berbagai dimensi pekerjaan baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang melibatkan aspek kepuasan tertentu, termasuk pengawasan. Menurut Miao et al., (2020) kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti gaya komunikasi supervisor. Oleh karena itu, pengawasan yang kasar, yang didefinisikan sebagai persepsi bawahan tentang sejauh mana supervisor menampilkan perilaku bermusuhan verbal dan nonverbal, tidak termasuk kontak fisik, telah dipelajari sebagai elemen penting yang dapat mempengaruhi sikap karyawan, yang akibatnya mempengaruhi keberlanjutan organisasi (Giovanni & Ie, 2022).

Kepuasan kerja dapat dilihat sebagai motivator kunci (pemain) perilaku manusia di lingkungan kerja. Menurut Huang & Hsiao (2007 dalam Panda et al., 2021) kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, sedangkan komitmen organisasi dipahami sebagai kekuatan identifikasi individu dengan, dan keterlibatan dalam, organisasi tertentu. kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian pribadi terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja individu dalam organisasi (Giovanni & Ie, 2022)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi explanatory dengan metode survei online untuk pengumpulan data dan pengujian hipotesis. Instrumen survei dirancang secara cermat untuk mengumpulkan data terkait variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Item-item pengukuran diadaptasi dari penelitian terdahulu, dengan modifikasi minor agar lebih sesuai dengan konteks penelitian ini. Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan delapan item, variabel beban kerja diukur menggunakan delapan item, sementara Kinerja Karyawan diukur menggunakan tujuh item yang diadaptasi dari penelitian(Wijanarko & Muhyidin, 2024).

Variabel remunerasi diukur menggunakan lima item yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya (Ruktipriangga et al., 2022)(Permatasari et al., 2022). Sementara itu, variabel dukungan atasan (supervisor support) dinilai melalui lima item yang merujuk pada studi terdahulu (Chami-Malaeb, 2022)(Astuti & Helmi, 2021). Dan kepuasan kerja dinilai melalui lima item yang merujuk pada studi penelitian terdahulu (Anifah & FoEh, 2022)(Suryawan & Salsabilla, 2022). Responden memberikan penilaian mereka menggunakan skala Likert lima poin, di mana nilai 1 merepresentasikan "sangat tidak setuju" dan nilai 5 menunjukkan "sangat setuju." Skala ini dipilih untuk menjaga konsistensi dan validitas data yang dikumpulkan dari survei.

Data and Sample Collection

Penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik Simple Random Sampling. Teknik ini memungkinkan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Partisipasi dalam

penelitian ini bersifat sukarela, dan pengumpulan data dilakukan melalui survei online menggunakan Google Form. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Desember 2024, dengan total 59 responden yang merupakan karyawan di PT. Makanan Asli Indonesia Untuk menentukan ukuran sampel yang tepat, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu serta teori pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan untuk memastikan bahwa jumlah sampel mencukupi untuk analisis statistik yang valid dan dapat diandalkan. Selanjutnya, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, dan umur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Demographic Characteristics of Respondents

Variabel	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	46	42,99%
	Laki-laki	61	57,01%
Usia	18 - 25 Tahun	94	87,85%
	26 - 42 Tahun	13	12,15%

Measurement Model Analysis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Perangkat lunak ini digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan dari konstruk dalam penelitian ini, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penggunaan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dipilih karena metode ini cocok untuk mengolah data yang tidak terdistribusi normal (Chin et al., 2003). PLS adalah metode analisis komplementer yang didasarkan pada pemecahan masalah saat ini. Sejumlah besar informasi tidak diperlukan untuk analisis menggunakan teknik PLS, dan kehadiran normalitas multivariat juga tidak diasumsikan (Subagiyo & Syaichoni, 2023). Banyak peneliti memilih menggunakan SEM-PLS karena berbagai alasan menyebutkan bahwa SEM-PLS merupakan variance atau commponent-based SEM, di mana indikator-indikator variabel laten yang satu tidak dikorelasikan dengan indikator-indikator dari variabel laten lain dalam satu model penelitian. Keunggulan SEM-PLS adalah bersifat non parametrik atau tidak membutuhkan berbagai asumsi. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam SEM-PLS tidak besar. Hanya dengan 30 sampel saja aplikasi bisa dijalankan. SEM-PLS dapat menganalisis konstruk dengan indikator normatif maupun reflektif, serta dapat digunakan pada model yang dasar teorinya masih belum kuat (Furadantin, 2018).

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variables and items	**FL**	**CA**	**rhoA**	**CR**	**AVE**
Remunerasi		0,872	0,893	0,908	0,666
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	0,903				
Sistem bonus dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0,704				

Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	0,879				
Gaji yang saya terima cukup adil jika dibandingkan dengan gaji untuk posisi serupa di perusahaan lain	0,869				
Tunjangan makan dan tempat tinggal yang diberikan membantu meringankan beban hidup saya	0,701				
Supervisor Support		0,928	0,931	0,945	0,776
Atasan saya selalu memberikan dukungan dan bimbingan dalam pekerjaan saya	0,865				
Atasan saya selalu terbuka untuk mendengarkan masalah atau keluhan yang saya hadapi	0,888				
Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan saya	0,903				
Atasan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan diri.	0,878				
Dukungan dari atasan meningkatkan motivasi saya untuk bekerja	0,869				
Kepuasan Kerja		0,906	0,909	0,930	0,728
Lingkungan kerja di perusahaan ini nyaman dan mendukung produktivitas kerja	0,846				
Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memadai untuk menunjang pekerjaan	0,854				
Komunikasi antar karyawan di tempat kerja berjalan efektif, terbuka, dan jelas	0,882				
Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan saling mendukung	0,898				
Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu	0,780				
FL, Factor Loading, CA, Cronbach'c Alpha, rhoA, Dillon-Goldstein's rho, CR. Composite Reliability, AVE, Average Variance Extracted.					

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, validitas diskriminan diuji menggunakan dua pendekatan, yaitu Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), yang keduanya merupakan metode yang umum digunakan dalam analisis model persamaan struktural berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Pendekatan Fornell-Larcker Criterion menilai validitas diskriminan dengan membandingkan akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Sebagai contoh, konstruk Kepuasan Kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,853, yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Remunerasi (0,770) dan Supervisor Support (0,738). Hal serupa terlihat pada konstruk Remunerasi dengan nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,816, yang lebih besar daripada korelasinya dengan Supervisor Support (0,786). Konstruk Supervisor Support juga menunjukkan nilai akar kuadrat AVE yang tertinggi, yaitu 0,881, yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik sesuai dengan kriteria Fornell-Larcker.

Tabel 3. Discriminant validity

	Kepuasan Kerja	Remunerasi	Supervisor Support
Fornell-Larcker Criterion			
Kepuasan Kerja	0,853		
Remunerasi	0,770	0,816	
Supervisor Support	0,738	0,786	0,881
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT			
Kepuasan Kerja			
Remunerasi	0,851		
Supervisor Support	0,793	0,879	

Structural Model Assessment

Analisis kolinearitas antar variabel untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan tidak terpengaruh oleh masalah multikolinearitas. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mengukur potensi multikolinearitas adalah Variance Inflation Factor (VIF) (Sriningsih et al., 2018b). VIF mengukur seberapa besar variabel independen di dalam model berkorelasi dengan variabel independen lainnya, yang dapat menyebabkan pengaruh tidak akurat terhadap estimasi koefisien regresi (Nurhasanah et al., 2012). Berdasarkan hasil Fornell-Larcker Criterion yang ada pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai konstruksi reliabilitas untuk masing-masing variabel, yaitu Kepuasan Kerja (0,853), Remunerasi (0,816), dan Supervisor Support (0,881), menunjukkan validitas diskriminan yang memadai, karena nilai-nilai ini lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk. Namun demikian, meskipun validitas diskriminan sudah menunjukkan hasil yang baik, analisis lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa tidak ada multikolinearitas yang mengganggu hubungan antar variabel dalam model structural (Sriningsih et al., 2018a). Hasil analisis HTMT menunjukkan nilai-nilai yang juga mendekati batas atas yang dianggap valid, dengan HTMT antara Kepuasan Kerja dan Remunerasi sebesar 0,851, serta antara Kepuasan Kerja dan Supervisor Support sebesar 0,793. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun hubungan antar variabel relatif kuat, masih terdapat kemungkinan adanya multikolinearitas, yang perlu dicermati lebih lanjut (Azzahra & Herrhyanto dan Fitriani Agustina, 2020). Pendekatan ini memberikan estimasi yang lebih akurat dan stabil atas hubungan kausal yang dihipotesiskan. Hasil dari pengujian hubungan hipotesis tersebut disajikan secara rinci dalam Tabel 3.

Table 4. Path coefficients

Hypothesis relationship	Beta	SD	t-value	p-value	VIF	Decision
H1 RM → KK	0,498	0,132	3,774	0,000	2,614	Accepted
H2 SS → KK	0,346	0,135	2,568	0,011	2,614	Accepted

RM, Remunerasi, SS, Supervisior Support, KK, Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis path coefficients yang tercantum pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diterima. Hipotesis pertama (H1), yang menguji pengaruh Remunerasi (RM) terhadap Kepuasan Kerja (KK), menunjukkan nilai beta sebesar ($\beta = 0{,}498$, $t = 3{,}774$, $p < 0{,}05$). Hal ini mengindikasikan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima. Demikian pula, hipotesis kedua (H2), yang menguji pengaruh Supervisor Support (SS) terhadap Kepuasan Kerja (KK), memperoleh nilai beta sebesar ($\beta = 0{,}346$, $t = 2{,}568$, $p < 0{,}05$) yang juga lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa Supervisor Support memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis H2 juga diterima. Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua jalur, yaitu 2,614, menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan antar variabel independen, karena nilai VIF yang lebih rendah dari ambang batas yang umumnya diterima (5 atau 10). Secara keseluruhan, hasil uji path coefficients mendukung hubungan positif antara Remunerasi dan Supervisor Support terhadap Kepuasan Kerja, dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berperan signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Supervisor dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Makanan Asli Indonesia, ditemukan bahwa kedua variabel independen, yaitu dukungan supervisor dan remunerasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan oleh supervisor, semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan dalam memberikan bimbingan, dukungan, dan komunikasi yang efektif berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, remunerasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Gaji, bonus, serta tunjangan yang memadai menjadi faktor utama dalam menciptakan perasaan keadilan dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Penelitian terdahulu juga memberikan dukungan pada temuan ini (Pratama & Prasetya, 2017)(Vivi Oktari & Maya Yuliani, 2023)(Ritonga et al., n.d.)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan supervisor dan remunerasi saling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, di mana kombinasi dari kedua faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, PT. Makanan Asli Indonesia disarankan untuk terus memperkuat sistem kompensasi yang adil serta meningkatkan kualitas kepemimpinan supervisor guna meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Hasil berkontribusi pada literatur yang ada mengenai Pengaruh Supervisor dan Remunerasi terhadap kepuasan kerja karyawanPT. Makanan Asli Indonesia. Penelitian sebelumnya yang telah

menunjukan bahwa pengaruh supervisor memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang secara tidak langsung meningkatkan kreabilitas karyawan (Nursanti & Anissa, 2014)(MacIas-Velasquez et al., 2021). Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa Supervisor Support berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebelumnya, penelitian juga menemukan bahwa Supervisor Support mampun membentuk rasa percaya diri dalam menyelesaikan suau tugas dan membawa budaya kerja yang positif (Baqir et al., 2020)(Chami-Malaeb, 2022)).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga jurnal penelitian yang berjudul *"Pengaruh Supervisor dan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Makanan Asli Indonesia"* ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Makanan Asli Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan dukungan selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing dan para penguji yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti dalam penyusunan jurnal ini. Tidak lupa, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan semua pihak yang telah memberikan doa, motivasi, serta semangat selama proses penelitian berlangsung. Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(3), 253–266. https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231

Astuti, T., & Helmi, A. F. (2021). Perceived Supervisor Support and Turnover Intention: A Meta-Analysis Study. *Buletin Psikologi*, *29*(1), 1. https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.54366

Azzahra, G., & Herrhyanto dan Fitriani Agustina, N. (2020). Regresi Ridge Parsial untuk Data yang Mengandung Masalah Multikolinearitas. *EurekaMatika*, *8*(1), 39–55. https://ejournal.upi.edu/index.php/JEM

Baqir, M., Campus, M., Hussain, S., Waseem, R., & Islam, K. M. A. (2020). Impact of Reward and Recognition, Supervisor Support on Employee Engagement. *American International Journal of Business and Management Studies*, *2*(3), 8–21. https://doi.org/10.46545/aijbms.v2i3.256

Chami-Malaeb, R. (2022). Relationship of perceived supervisor support, self-efficacy and turnover intention, the mediating role of burnout. *Personnel Review*, *51*(3), 1003–1019. https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0642

Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. *Information Systems Research*, *14*(2), 189–217. http://www.jstor.org/stable/23011467

Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). PENGARUH BRIEFING KERJA DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GMF AEROASIA Tbk. *Dynamic Management Journal*, *4*(1), 53–60. https://doi.org/10.31000/dmj.v4i1.2490

Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 2. https://scholar.google.com/scholar?q=related:2uQwPffimx4J:scholar.google.com/&scioq=analisis+data+menggunakan+smartPLS&hl=id&as_sdt=0,5

Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(1), 232. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196

MacIas-Velasquez, S., Baez-Lopez, Y., Tlapa, Di., Limon-Romero, J., Maldonado-Macias, A. A., Flores, D. L., & Realyvasquez-Vargas, A. (2021). Impact of Co-Worker Support and Supervisor Support among the Middle and Senior Management in the Manufacturing Industry. *IEEE Access*, *9*, 78203–78214. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3082177

Nurhasanah, Subianto, M., & Fitriani, R. (2012). Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) dengan Regresi Komponen Utama untuk mengatasi Multikolinearitas. *STATISTIKA: Forum Teori Dan Aplikasi Statistika*, *Vol. 12*, *N*(1), 33–42.

Nursanti, T. D., & Anissa, A. D. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor dan Pemberdayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Binus Business Review*, *5*(1), 158. https://doi.org/10.21512/bbr.v5i1.1205

Permatasari, I., Mus, R. ., & Latief, B. (2022). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMAS)*, *3*(1), 21–29. http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/803%0Ahttps://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/download/803/841

Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *46*(1), 52–60.

Ritonga, E. F., Mellita, D., & Gunarto, M. (n.d.). *Pengaruh Remunerasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Administrasi RSMH Palembang*. *14*(1), 157–171.

Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julaeha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Dompu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(2), 401–413. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.475

Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018a). Multicollinierity Handling Using Principal Components Refression on Imported Rice Case in North Sulawesi Province. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, *18*(01), 18–24.

Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018b). Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, *18*(1), 18. https://doi.org/10.35799/jis.18.1.2018.19396

Subagiyo, R., & Syaichoni, A. (2023). Pelatihan Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Pengujian Hipotesis bagi Mahasiswa Ekonomi Syariah. *Ahmad Dahlan Mengabdi*, *2*(1), 24–31. https://doi.org/10.58906/abadi.v2i1.92

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *8*(1), 137. https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022

Vivi Oktari, & Maya Yuliani. (2023). Pengaruh Pengaruh Kinerja Keuangan, NPM dan EPS Terhadap Harga Wajar Saham Lembaga Pembiayaan di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *3*(3), 130–135. https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.541

Wijanarko, B., & Muhyidin, A. (2024). *Peran Keterlibatan Syariah dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Bogor*. *15*(5), 910–918.