

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERTAMINA HULU ROKAN ZONA 1 JAMBI

Faisal Riza^{1)*}, Andang Fazri²⁾

^{1,2)}Prodi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

*Email : faisalriza07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan model Structuran Equation Modeling (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan dan hipotesis diterima, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan dan hipotesis diterima, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan dan hipotesis diterima, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan dan hipotesis diterima, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja positif dan signifikan dan hipotesis diterima.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, Pertamina.

Abstract

This study is titled The Influence of Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable in Pertamina Hulu Rokan Zone 1 Jambi. The purpose of this study is to obtain an overview of compensation, job satisfaction and employee performance, determine the effect of compensation on employee performance, determine the effect of compensation on job satisfaction, determine the effect of job satisfaction on employee performance, and determine the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in Pertamina Hulu Rokan Zone 1. The research method used is a quantitative descriptive analysis method with a Structuran Equation Modeling (SEM-PLS) model using SmartPLS. Based on the results of the study shows that compensation for employee performance is positive and significant and the hypothesis is accepted, compensation for job satisfaction is positive and significant and the hypothesis is accepted, compensation for job satisfaction is positive and significant and the hypothesis is accepted, the effect on job satisfaction on employee performance is positive and significant and the hypothesis is accepted, The effect of compensation on employee performance is mediated by positive and significant job satisfaction and the hypothesis is accepted.

Keywords: Compensation, Performance, Job Satisfaction, Employee, Pertamina

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia memiliki peran yang dominan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Peran sumberdaya manusia dilakukan mulai dari perencanaan sampai kepada

evaluasi hasil agar tujuan organisasi tercapai. Karyawan sebagai sumberdaya manusia yang melaksanakan rencana dan tujuan harus didukung oleh alat-alat atau teknologi yang canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan memiliki peran penting dalam organisasi (Dewi, 2016).

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihi standar dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Bentuk-bentuk penghargaan dan konsekuensi dapat berupa promosi jabatan, kenaikan kompensasi, mutasi, hingga pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja perusahaan juga dapat mengetahui sudah sejauh mana tujuannya tercapai (Widjaja, 2021), dan perusahaan harus mengelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan, tuntutan dan kemampuan organisasi untuk berkembang dengan mengelola individu agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dan menghasilkan kinerja sesuai target organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima (Wibowo, 2014:415), dalam bentuk perasaan positif tentang pekerjaan. Tingkat kepuasan tinggi menghasilkan perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan tingkat kepuasan rendah memiliki perasaan negative atas pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Kenelak, Pio & Kaparang, 2016).

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Lidya Octafia Rumere (2020), ditemukan suatu fakta bahwa variable kompensasi finansial memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktifitas dan kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Manado. Hasil pengukuran besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mencapai 61,9%. Besar penentu (determinasi) yakni 0,619 atau 61,9% tersebut memberi petunjuk bahwa kinerja karyawan 61,9% dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariska & Rahmawati (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mencapai 94,6%, kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mencapai 89,8%. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Syamsir, Tamsah & Hatma (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi

pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Claro di kota Makassar.

Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi, sebagai BUMN di bawah PT Pertamina, telah berupaya menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berkinerja tinggi dengan cara memberikan berbagai macam kompensasi yang nilainya tergolong tinggi. Kompensasi itu baik berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas kesejahteraan lainnya. Dibandingkan kompensasi yang diterima ASN atau pegawai BUMN lainnya, kompensasi yang diterima karyawan Pertamina jauh lebih besar. Untuk karyawan golongan terendah saja, Pertamina memberikan kompensasi berupa gaji yang nilainya mencapai Rp 10.000.000. Belum lagi kompensasi lain berupa bonus, insentif dan lain sebagainya. Bahkan, pada level-level tertinggi, nilai kompensasi yang diterima seorang karyawan bisa mencapai ratusan juta rupiah. Kompensasi yang diterima tersebut membuat karyawan PT Pertamina dapat hidup sejahtera dan makmur. Akan tetapi, dari beberapa fakta yang ditemukan di PHR Jambi, masih ditemukan adanya sejumlah karyawan yang memiliki kinerja buruk dan tidak produktif. Tingginya kompensasi yang diberikan tidak relevan dengan produktifitas yang dihasilkan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi, 8 orang menyampaikan keluhan yang dialami oleh karyawan diantaranya adalah dalam beberapa tahun terakhir karyawan tidak mengalami kenaikan gaji, karyawan susah untuk naik golongan/pangkat dan karyawan susah untuk naik jabatan. Dan 9 dari 10 orang mengatakan tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Fenomena di atas tentu menarik untuk diteliti. Beberapa pertanyaan yang perlu dijawab misalnya apa yang menjadi penyebab masih adanya karyawan Pertamina berkinerja buruk padahal telah diberikan kompensasi yang tinggi? Mengapa kompensasi yang tinggi tidak 100 persen mempengaruhi kinerja karyawan menjadi produktif? Adakah faktor lain di luar kompensasi yang dapat menyebabkan timbulnya produktivitas karyawan? Bagaimana dan seperti apa pengaruh kompensasi terhadap produktifitas karyawan? Hal inilah yang menjadi fokus penelitian ini, dimana penelitian ini akan memotret secara spesifik bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi merupakan penghargaan yang didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai individu karena besaran kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan mereka antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Saban dkk, 2020). Disisi lain, kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk kinerja dari karyawannya. Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan system pemberian kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan/organisasi dimana karyawan bekerja dan pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang (Roihatul Musyafi, 2016).

Menurut para ahli kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada individu (Susanto dkk. (2021). Sudarno et al. (2016) mengungkapkan rendahnya kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan kemampuan untuk bekerja sama. Hasil kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan merupakan hasil dari tanggung jawab yang telah

didelegasikan kepada karyawan (Ismaini & Gunawan, 2019). Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Yuniarti, 2021).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2014:415).

Robbins dan Judge (2015) dalam Pitasari dan Perdhana (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Hipotesis

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pertamina Hulu Rokan Zona 1

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pertamina Hulu Rokan Zona 1

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pertamina Hulu Rokan Zona 1

H₄: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pertamina Hulu Rokan Zona 1

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis kausal metode kuantitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nana Sudjana dan Ibrahim (1989: 64) bahwa: Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya (Anita Choyrina, 2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau objek yang merupakan sifat-sifat umum. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Kurnianto, 2017). Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Pertamina Hulu Rokan Zona 1. Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang.

Sampel yaitu, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2002), “apabila subjek kurang dari 100, maka sebaiknya diambil semua sebagai sampel penelitian” (Kurnianto, 2017). Sampel diambil dari populasi dengan teknik *total sampling* dimana semua anggota populasi yaitu semua karyawan Pertamina Hulu Rokan Zona 1 dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan pendapat di atas maka responden pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2008) Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas mengukur sejauh mana kuesioner mampu mengukur kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument yang diuji memiliki reliabilitas yang baik/ reliable / terpercaya.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument yang diuji tersebut tidak reliabel.

Metode Analisis Data SmartPLS SEM

Dalam analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS. Berikut teknik analisa metode PLS :

1. Analisa outer model

Menurut Husein (2015 : 18) analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

2. Analisa inner model Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Persepsi responden tentang variabel kompensasi dengan persepsi responden mayoritas sangat setuju bahwa responden merasa aman dengan asuransi Kesehatan yang diberikan oleh instansi. Sementara tanggapan responden sangat tidak setuju pada respon bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi di instansi dan tunjangan libur yang diberikan dapat menghilangkan kepenatan. Artinya dari aspek kompensasi pegawai merasa kerja keras yang dilakukan tidak sesuai dengan insentif yang diberikan sesuai posisi, faktanya posisi yang seharusnya mendapat tunjangan libur ternyata tidak mencukupi atau tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Kinerja Karyawan

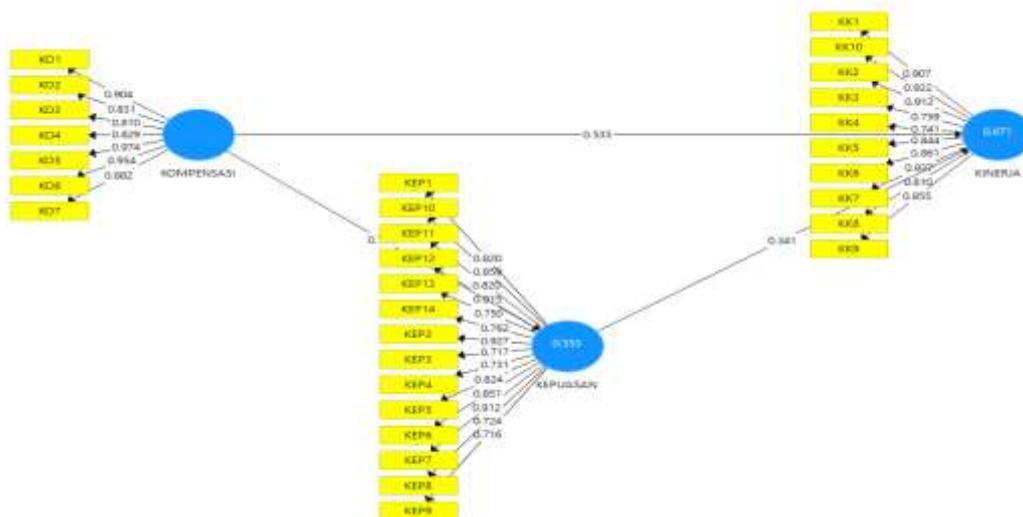
Skor tertinggi pada jawaban responden terhadap item bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan oleh pimpinan, sementara responden tidak setuju bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan berdasarkan perintah pimpinan namun untuk selesai sesuai dengan target tidak setuju, hal ini menggambarkan karyawan mampu mengerjakan sesuai perintah namun perintah yang dikerjakan tidak mampu meraih grade yang bisa menghasilkan reward yang besar, sehingga untuk mencapai grade tersebut karyawan mengalami hambatan.

Kepuasan Kerja

Jawaban responden terhadap indikator variabel kepuasan kerja karyawan responden memberi tanggapan pada item pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki dan skor terendah pada item Upah yang dibayarkan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Kondisi ini menggambarkan pada pembagian kerja sudah sesuai dengan kompetensi dan kemampuan karyawan, namun pada posisi upaya terjadi tanggapan yang menolak. Artinya upah yang dibayarkan tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga kepuasan karyawan tidak tercapai dengan optimal.

Model Pengukuran

Model pengukuran merupakan salah satu evaluasi model dari *Partial Least Square* untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu instrument penelitian. Evaluasi model penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.0. berikut hasil dari uji validitas dan reliabilitas.



Gambar 1. Inner Model dan Outer Model

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid). Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. *Rule Of Thumb* untuk validitas konvergen adalah *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.05 dan *Outer Loading* > 0.7. akan tetapi *Outer Loading* 0,05-0,06 dapat dikatakan cukup baik. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut.. Ada dua jenis uji validitas dalam *partial least square*, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas Konvergen

Pada validitas konvergen indikator dari setiap variabel laten harus berkorelasi tinggi terhadap variabel latennya, *Rule Of Thumb* dari validitas konvergen dilihat melalui *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,05 dan *Outer Loading* > 0,05.

Berdasarkan grafik 5.1 diatas, menunjukkan bahwa disetiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5. Tepatnya 0,79 untuk variabel kompensasi, 0,74 untuk variabel kinerja karyawan dan 0,66 untuk variabel kepuasan karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari setiap variabel laten memiliki korelasi tinggi terhadap variabel latennya dan dikatakan valid. Selain itu validitas konvergen juga dapat dilihat melalui nilai *Outer Loading* setiap item variabel laten. Berikut nilai *Outer Loading* pada penelitian ini :

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai outer loading pada setiap item > 0,7. Sehingga dapat dikatakan bahwa item dari setiap variabel laten memiliki korelasi tinggi terhadap variabel latennya dan dikatakan valid.

Validitas Diskriminan

Berdasarkan perhitungan dapat dilihat bahwa item dari setiap variabel memiliki nilai *cross loading* di setiap item lebih besar dari variabel latennya dan dapat dikatakan bahwa indikator tidak berkorelasi tinggi terhadap variabel laten yang lain, sehingga item-item tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan dua metode yakni *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Abdillah & jogiyanto, 2015). Pada pengujian reliabilitas

menunjukkan ketepatan, konsistensi suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, dimana reliabilitas akan mengacu pada instrument yang dianggap dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula (Hartono, 2019).

Ghozali (2015) lebih menyarankan dalam menguji reliabilitas suatu konstruk dengan menggunakan *composite reliability*, hal ini dilakukan karena penggunaan cronbach's alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah atau *under estimate* Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan pada instrument. *Rule Of Thumb* uji reliabilitas yaitu nilai *composite reliability* > 0,7. Berikut tabel hasil uji reliabilitas.

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan karyawan masing-masing memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,7. Tepatnya 0,97 sehingga kedua variabel tersebut dikatakan *reliable*.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi Inner Model dilakukan dengan uji *Bootstrapping* yang menghasilkan nilai Koefisien determinasi R-Square, Q Square dan pengujian Hipotesis. Hasil evaluasi Inner model dijelaskan sebagai berikut.

-Square

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R^2 atau *R-Square* untuk konstruk dependen. Nilai *R-Square* untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen, semakin tinggi nilai *R-Square* artinya semakin baik model prediksi suatu model penelitian. Berikut tabel dari nilai *R-Square* model penelitian ini.

Table 1. Nilai R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0,671
Kepuasan Karyawan	0,553

Berdasarkan tabel 12 di atas diketahui nilai *R-Square* dari variabel kinerja karyawan 0,671 atau sebesar 67,1% dan variabel kepuasan karyawan 0,553 atau sebesar 55,3%. Hal ini menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, kemudian sebesar 55,3% kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi.

Q-Square

Suatu model dianggap memiliki nilai *Predictive yang Relevance* jika nilai

Q-Square (>0). Nilai *Predictive Relevance* Diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,671^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,450241)$$

$$Q^2 = 1 - 0,549759$$

$$Q^2 = 0,549759$$

Hasil perhitungan Q-Square adalah 0,549759 (>0) atau 54,9% hal ini berarti model dalam penelitian ini layak dalam menjelaskan Variabel dependen.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,553^2)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0,305809)$$

$$Q2 = 1 - 0,694191$$

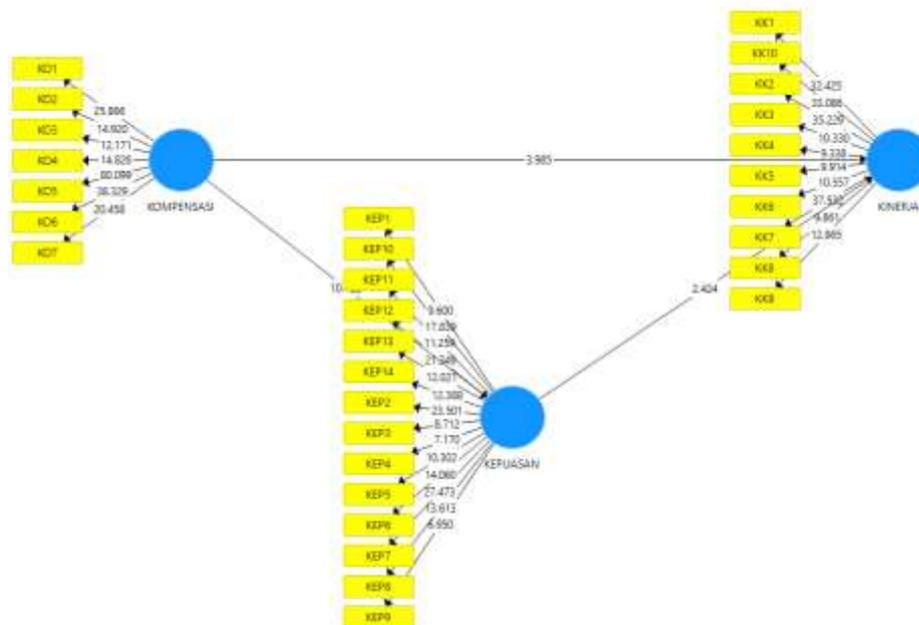
$$Q2 = 0,694191$$

Hasil perhitungan Q-Square adalah 0,694191 (>0) atau 69,4% hal iniberarti model dalam penelitian ini layak dalam menjelaskan Variabel dependen.

Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path Coefficient*. Uji *output path Coefficient* digunakan untuk menunjukan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dilihat melalui nilai *t-statistik*.

Dalam *Partial Least Square* pengujian secara statistik setiap hubungan yang di hipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini akan dilakukan hitung dengan *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.



Gambar 2. Uji Path Coefficient

Table 2. Nilai Path Coefficient

Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Values	Hipotesis
Kompensasi – Kinerja karyawan	0,341	3,985	0,016	Diterima
Kompensasi-Kepuasan kerja	0,744	10,122	0,000	Diterima
Kepuasan kerja – Kinerja karyawan	0,533	2,424	0,000	Diterima
Kompensasi – Kinerja karyawan – Kepuasan kerja	0,211	12,546	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel 13 semua hubungan antar variabel hipotesis diterima karena telah memenuhi asumsi t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t- statistic sebesar 3,985 > t-tabel 1,96 dan p-value 0,016 < 0,05. berdasarkan analisis statistic maka

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan dan **hipotesis diterima**. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahman & Singh, (2019), bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama kompensasi dalam bentuk struktur/administrasi kompensasi, tingkat gaji, keadilan organisasi, kenaikan gaji, manfaat dan kesetaraan gaji dan penelitian (Gunawan & Gunawan, 2019; Mayastinasari, 2020; dikepolisian; Saban et al., 2020; dengan penerapan kompensasi sebagai kompensasi atas pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan; Hutomo et al., 2020; dengan memberikan kompensasi finansial dan non-finansial bagi peningkatan kinerja pegawai berupa keterampilan teknis, kemampuan konseptual, tanggung jawab, inisiatif dan keterampilan hubungan interpersonal; (Adnan et al., 2021) dalam bentuk usulan interaksi antara system kompensasi dan kebutuhan ekonomi versus keterkaitan antara karyawan dengan Tindakan kewirausahaan, dalam keadilan distributive di bawah kompensasi berbasis individu dan masalah free-riding di bawah kompensasi berbasis tim; Bala & Gawuna, (2021) kompensasi merupakan factor motivasi utama dalam meningkatkan moral, efek positif dari penyediaan system kompensasi agar meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan ketepatan pemberian system kompensasi (Anshori et al., 2022).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t- statistic sebesar $10,122 > t\text{-tabel } 1,96$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. berdasarkan analisis statistic maka pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan maka hipotesis yang menduga pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja : **hipotesis diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ekhsan et al., (2019) dengan besaran pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 73 %; Haryanto, (2019) kompensasi yang diberikan dengan baik maka kepuasan pegawai akan tercapai sehingga karyawan bekerja dengan kinerja tinggi; Agustine & Nawangsari, (2020) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (Vizano et al., 2020) kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan .

Penelitian Pramudena et al., (2021) menguji kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan; Siregar & Maryati, (2021) menguji kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi antara kompensasi dan turn over intension, hasil yang didapat kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja; Basem et al., (2022) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pelayan Kesehatan positif dan signifikan; (Juprizon, Chandra.T, 2022) kompensasi yang diterima oleh guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (Soelistya et al., 2023; Amir et al., (2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t- statistic sebesar $2,424 > t\text{-tabel } 1,96$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. berdasarkan analisis statistik maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan maka hipotesis yang menduga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan : **hipotesis diterima**. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Apriyanti, R. Sudiarditha, K, R. Saptono, (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung (Ekowati & Amin, 2019); (Ghufroni et al., 2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 90 %; Ratna Pudyarningsih et al., 2020) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kategori moderat (Pancasila et al., 2020).

Dukungan penelitian Ingsih et al., (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, karyawan diberikan pelatihan sehingga karyawan puas dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan (Jufrizen & Kandhita, 2021); (Alamanda et al., 2022) kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung dan tidak langsung; Jamaludin & Subiyanto, (2022) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; M. Saifur Rahman et al., (2022) pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja menghasilkan nilai t- statistic sebesar $12,546 > t\text{-tabel } 1,96$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$. berdasarkan analisis statistik maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja positif dan signifikan maka hipotesis yang menduga pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja **hipotesis diterima**. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sudiarditha, I Ketut R. Susita, D. Kartini, (2019) kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan; (Gunawan & Gunawan, 2019).

Lestari, F. Haryono, S. Puji RDA, K, (2020) meneliti kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai honorer; Efendi & Yusuf, (2021) kepuasan kerja memediasi antara kompetensi, kompensasi dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, hasil kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan; Hartono et al., (2021) kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan alat uji path analisis. Penelitian yang sama dari Nurlina, (2022) kepuasan kerja memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian Iriani et al., (2023) Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi berpengaruh signifikan keculai kompensasi dan kompetensi **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan table 5.7 kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan sebesar 67 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 53 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan faktanya pengaruh kompensasi sangat besar lebih dari 50 %, perusahaan milik negara yang menjadi pemasukan bagi negara sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dimana kompensasi yang diberikan termasuk kategori besar dibandingkan dengan perusahaan lain yang ada di bawah naungan negara. Sementara kepuasan kerja sebesar 53 % dibawah kinerja yang dihasilkan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan masih belum optimal dikarenakan grade yang ditetapkan terlalu tinggi sehingga karyawan sulit mencapainya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gambaran variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori baik dan sangat baik.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan dan **hipotesis diterima**. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa kompensasi yang diterima sesuai

dengan kinerja yang dihasilkan karyawan pada Perusahaan, besaran dan sistem gaji yang diterima mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan dan **hipotesis diterima**. Kondisi ini sesuai fakta dimana kompensasi yang diterima oleh karyawan memberikan kepuasan kerja ketika penyelesaian pekerjaan yang dilakukan tepat waktu dan sesuai target.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan dan **hipotesis diterima**. Kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan pada perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditentukan.
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja positif dan signifikan dan **hipotesis diterima**. Indikasi ini sesuai fakta dimana kepuasan kerja yang menjadi mediasi mampu menjembatani kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Saran

Penelitian ini menguji variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Saran bagi peneliti lain agar dapat meneliti dengan menggunakan variabel lain baik variabel dependen maupun variabel intervening atau moderating lainnya.

Unit analisis penelitian adalah perusahaan, saran untuk peneliti lain agar meneliti pada dinas lain atau BUMN lain selain perusahaan yang diteliti.

Implementasi kompensasi harus dikaji lagi dikarenakan grade yang ada belum mampu membuat karyawan dalam kinerja optimal, terbukti dari sulitnya karyawan mencapai grade yang terlalu tinggi ditetapkan. Selain itu reward yang ada terutama untuk cuti masih belum optimal dan sesuai dengan kinerja yang harus dihasilkan.

Kepuasan kerja harus diperhatikan dengan melihat capaian kinerja karyawan sebagai bentuk bahwa kontrol terhadap kepuasan kerja karyawan terus dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., Zarrar, S., & Zaffar, K. (2021). Employee Empowerment and Compensation as A Consequence on Employee Job Performance with the Moderating Role of Employee Accountability. *IRASD Journal of Management*, 3(3), 218–232. <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0303.0040>
- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul714>
- Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 34–42. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.04>
- Amir, E. E. S., Winarto, E., Sunarno, R. D., & Hapsari, S. (2023). The correlation between job satisfaction, compensation, and work environment on nurse's turnover intention in Kotamobagu Regional General Hospital using Structural Equation Modeling path analysis. *GHMJ (Global Health Management Journal)*, 6(1), 01–10. <https://doi.org/10.35898/ghmj-61925>
- Anshori, A. S., Mukhsin, M., Suhendra, I., Haryadi, D., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2022). Accuracy of Compensation and Competency Improvement in Improving

- Performance, Knowledge Sharing as An Intervening Variable. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2201–2209.
- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2016), Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843.
- Al Mehrzi, R. Sudiarditha, K, R. Saptono, A. (2021). Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance. *DIJEFA*, 1(6), 2721–3021. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Ayuwandari, Mellasanti & Ingish, Kusni. (2016). Kompensasi Sebagai Penentu Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. 1 (1). 2016, Hal : 47-59.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT GLOBAL (PT.GM) . *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* , 184-190.
- Ariska, Saesar & Rahmawati, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Delta Satria Dewata Singaraja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Bala, D., & Gawuna, A. A. (2021). Efficient Compensation As a Driving Factor for Enhancing Employees Performance and Productivity in an Organization. *Research Journal of Management Practice/ ISSN*, 2782(9), 7674.
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *Italienisch*, 12(2), 405–425.
- Dewi, S. S. (2016). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasrat Abadi Kota Gorontalo*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
- Dana, Made Sasha Asa & Dewi, Sagung Kartika. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.9, 2016: 5978-6006.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1078–1088. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies. *Advances in Intelligent Systems Research*, 173(Icoemis), 406–415. <https://doi.org/10.2991/icoemis-19.2019.55>
- Ekowati, V. M., & Amin, F. M. (2019). The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 101(Iconies 2018), 242–245. <https://doi.org/10.2991/iconies-18.2019.46>
- Ghufroni, G., Sudapet, I. N., & Subagyo, H. D. (2019). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance PT. Kebab Turki Baba Rafi Surabaya Branch with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *IJIEEB: International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*, 2(2), 123–132. <https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i2.960>
- Gunawan, M. A., & Gunawan, H. (2019). Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as

- Intervening. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 144–149. <https://doi.org/10.30871/jaat.v4i2.1595>
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang L BAdan PEnerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>
- Haryanto, N. (2019). Effect of Training, Compensation, and Career Development on Performance With Work Satisfaction As Mediation Variable: (Study on Nurses of Local Government Hospital in Sleman). *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(09), 48–60. www.ijebmr.com
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance. *DIJEFA*, 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Hardiyana, Aan, Nurhadian, Adie Fasaha. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Insih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). the Role of Mediation on Work Satisfaction To Work Environment, Training, and Competency on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- Iriani, N. I., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. W. (2023). Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance through Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38–49. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.1.5>
- Jamaludin, M., & Subiyanto, D. (2022). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1711–1731. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1892>
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Juffrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1-18.
- Juprizon, Chandra.T, K. . (2022). Journal of Applied Business Leadership Style , Motivation , and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2018), 115–129.
- Kenelak, Dinus, Pio, Riane Johnyl & Kaparang, Sonny Gerson. (2016). PEengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PAda Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Liu, B. C., & Tang, T. L. P. (2011). Does the love of money moderate the relationship between public service motivation and job satisfaction? The case of Chinese professionals in the public sector. *Public Administration Review*, 71(5), 718-727
- Lestari, F. Haryono, S. Puji RDA, K, M. (2020). The Effect of Motivation, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Business Marketing and Management*

- (*IJBMM*), 5(3), 2456–4559.
- Lidya Octafia Rumere, R. J. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-6.
- M. Saifur Rahman, Sulistyani Sulistyani, & Tri Widayati. (2022). the Effect of Assertive Communication Style and Organizational Culture on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Factor. *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 1(1), 41–53. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v1i1.284>
- Mayastinasari, V. (2020). Performance of Police Members : How The Role of Motivation , Competency and Compensation ? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(1), 17–28.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Nuraini. (2016). Pendekatan-pendekatan Manajemen Personalia . *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 78 - 88.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pramudena, S. M., Saluy, A. B., & Muhith, A. (2021). The Effect of Work Motivation and Compensation on the Non-State Employees’ Work Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables at the National Land Agency, the Regency of Bekasi. *Journal of Economics and Business*, 4(2). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.02.361>
- Rahman, S., & Singh, T. (2019). Dimensions of employee satisfaction with compensation: Scale development and validation. *International Journal of Business Excellence*, 19(2), 223–242. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.102238>
- Ratna Pudyarningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. T. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735–3740. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.039>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Siregar, D. M., & Maryati, T. (2021). Effect of Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT. Madya Karya Putra. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), 340–345. <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.048>

- Soelistya, D., Ismanto, H., & Gresik, U. M. (2023). Analysis of the Role of Job Satisfaction As a Mediating Compensation and Work Environment Relationships To. *Jurnal Ekonomi, Sean Institute*, 12(01), 168–175.
- Sudiarditha, I Ketut R. Susita, D. Kartini, T. . (2019). Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v18i2.1755>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri Rahayuningsih, Y. Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara . *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 331-345.
- Syamsir, Mutmainnag, Tamsah, Hasmin & Hatma, Ramli. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*. Volume 3. No.2
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).
- Shmailan, A.S.B. (2016), The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., Setiyani, A., & Catur Widayati, C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287–298. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.46>
- Wiliandari, Y. (2015). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Society, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 81-95.
- Wiliandari, Y. (2015). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 81-95.