

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA LUHUR PERMAI KOTA DENPASAR**

Tude Wahyu Wira Permana¹

Anak Agung Dwi Widyani², Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹tudewahyuwirapermana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar sebanyak 540 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang karyawan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar dengan menggunakan metode slovin. Pengolahan data menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program SmartPLS 3.0 For Windows. Hasil analisis menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adanya keterbatasan objek penelitian yang digunakan hanya berfokus pada kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Kepuasan

PENDAHULUAN

Keberhasilan atau kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi (Maryani, dkk;2019). Menurut Simamora (2014) keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Sehingga memerlukan upaya-upaya meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015). Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Saraswati, 2017).

Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja serta kompensasi yang diterima (Hasibuan, 2013).

Menurut Handoko (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan Alwi dkk (2019) menyatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar adalah kinerja karyawan mengalami penurunan dapat dilihat dari bulan Januari hingga bulan Desember 2020, kinerja karyawan mengalami *fluktuasi* (naik turun), khususnya pada bulan Februari, Juli dan September presentase absensi mengalami peningkatan pada perusahaan, dapat dilihat dari presentase ketidakhadiran karyawan rata-rata 28,35% pada tahun 2020, hal tersebut akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan, akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerja karyawan adalah apakah karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya, apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka karyawan akan meningkatkan kinerja dengan memberikan pelayanan terbaik dan bekerja semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerja dan kinerja menurun, karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja dan ini sangat berdampak bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyani dkk (2021) menjelaskan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Andi dkk (2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2019) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompensasi merupakan bentuk penghargaan terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai dalam suatu perusahaan (Basari dan Adi, 2019). Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja pada suatu organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dkk (2021), Widyani dkk (2019) & Bella dkk (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan kepada perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edwar (2020), Keran (2012) serta Luis, dkk. (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar kepada karyawannya masih dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang telah ditentukan

oleh pemerintah Kabupaten Denpasar pada tahun 2020 sebesar Rp. 2.770.300. Hanya karyawan yang menduduki jabatan, yang menerima upah diatas UMK Kabupaten Denpasar, serta pemberian uang makan Rp 12.000/perhari kepada setiap karyawan dianggap kurang layak untuk memenuhi kebutuhan gizi. Selain itu, karyawan juga menerima tunjangan hari raya sebesar 1 kali gaji dalam satu tahun.

Masalah yang sering muncul di dalam perusahaan adalah penerimaan kompensasi yang dianggap kurang layak. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik (Arifin, dkk; 2017). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan adalah mengatur jumlah dan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya, apabila karyawan merasa puas akan kompensasi yang diterimanya maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diberikan dari perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan

Kurniawan (2020), Nadia Putri Utami (2018) dan Listiana (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didukung dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya menyebabkan perlu kiranya dilakukan kajian ulang mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi guna untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peranan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar”.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui peran kepuasan kerja karyawan sebagai variabel pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Keadilan

Menurut Robbins dkk (2008) Teori Keadilan (*Equity Theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Teori keadilan meneliti bagaimana karyawan berperilaku atau bereaksi atas keadilan atau ke tidak adilan dalam organisasi serta jenis

perilaku yang akan dihasilkan akibat dari keadilan atau ketidak adilan tersebut. Keadilan yang ada dalam organisasi harus sangat diperhatikan guna memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menumbuhkan rasa puas karyawan terhadap organisasi dan dapat mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai

2. Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2016) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kepuasan Kerja

Handoko (2017:75) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

4. Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Hipotesis

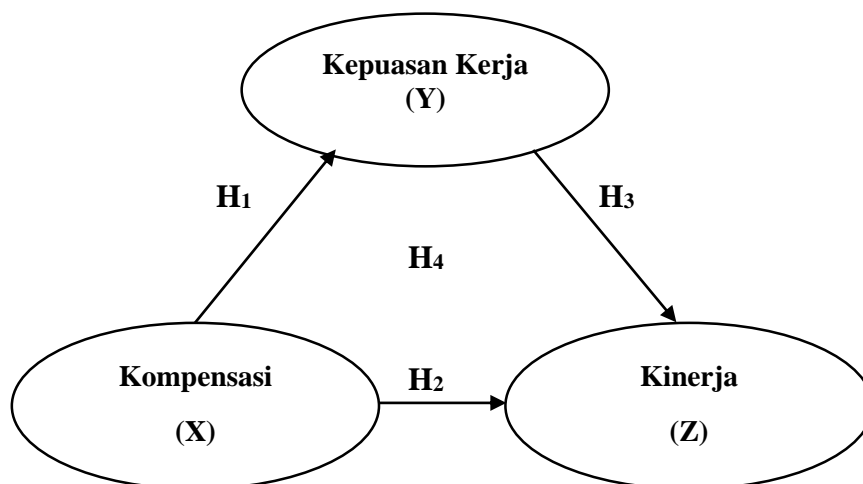
- H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.
- H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.
- H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.
- H₄: Kepuasan Kerja mampu Memediasi pengaruh Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Karya Luhur Permai Denpasar berlokasi di Jl. Mayjen Sutoyo No. 55, Denpasar, Bali. Sampel dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 84 responden yang ditentukan melalui teknik *putposive sampling* dengan menggunakan rumus slovin, sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural berbasis *variance* atau *component based structural equation* model, yang dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS) yang diuji melalui tahapan sebagai berikut: konseptualisasi model, menentukan model analisis *algorithm*, menentukan metode *resampling*, menggambar diagram jalur, evaluasi model, pengujian hipotesis dan pengujian pengaruh mediasi menggunakan program *SmartPLS 3* (Ghozali dan Latan, 2015: 47).

Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan digambarkan melalui kerangka konsep berikut.



Sumber: Hasil pemikiran penelitian (2021)

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

1. Convergent Validity

Indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* > 0,70, serta nilai *pvalue* < 0,05 atau signifikan pada *t-statistik* 1,96. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien *outer loading* adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Perhitungan Outer Loading Indikator-Indikator untuk Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien <i>Outer Loading</i>	<i>P values</i>
Kompensasi (X)	Gaji (X1)	0.857	0,000
	Insentif (X2)	0.923	0,000
	Fasilitas kantor (X3)	0.891	0,000
	Tunjangan (X4)	0.911	0,000
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri (Y1)	0.891	0,000
	Upah (Y2)	0.902	0,000
	Promosi (Y3)	0.899	0,000
	Rekan kerja (Y4)	0.875	0,000
Kinerja Karyawan (Z)	Kuantitas (Z1)	0.957	0,000
	Kualitas (Z2)	0.958	0,000
	Efisiensi (Z3)	0.925	0,000
	Disiplin kerja (Z4)	0.895	0,000
	Inisiatif (Z5)	0.930	0,000

Sumber: Data diolah, 2021

2. Discriminant Validity

Tabel 2
Hasil Perhitungan Cross Loading

	X (Kompensasi)	Y (Kepuasan Kerja)	Z (Kinerja)
X1	0.857	0.564	0.523
X2	0.923	0.631	0.604
X3	0.891	0.688	0.664
X4	0.911	0.632	0.642
Y1	0.644	0.891	0.686
Y2	0.685	0.902	0.623
Y3	0.612	0.899	0.684
Y4	0.572	0.875	0.720
Z1	0.644	0.735	0.957
Z2	0.676	0.748	0.958
Z3	0.661	0.730	0.925
Z4	0.621	0.622	0.895
Z5	0.582	0.705	0.930

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil menjelaskan bahwa *loading factor* mampu memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain.

3. Reliability

Tabel 5.14

Hasil Perhitungan Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0.942	0.918	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.940	0.914	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0.971	0.963	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 (data diolah)

Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha*, menunjukkan bahwa model penelitian ini adalah reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Structural Model/Inner Model)

1. Evaluasi Model Struktural Melalui R-Square (R²)

Tabel 4

Hasil Perhitungan R-Square dan AVE

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>AVE</i>
Kompensasi (X)	0.000	0.803
Kepuasan Kerja (Y)	0.497	0.795
Kinerja Karyawan (Z)	0.621	0.871

Sumber: Lampiran 6 (data diolah)

Nilai *R²* untuk kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,621, yang artinya kinerja karyawan 62,1% dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Nilai *R²* sebesar 0,610 tergolong model yang moderat menurut Chin.

Nilai *R²* sebesar 0,497, ditunjukkan oleh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 49,7%, sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,497 termasuk katagori moderat menurut Chin.

2. Evaluasi Model Struktural Melalui Q-Square Predictive Relevance (Q^2)

Hasil perhitungan *Q-Square Predictive Relevance (Q^2)* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,621) (1 - 0,497) \\
 &= 1 - (0,379) (0,503) \\
 &= 1 - (0,190637) \\
 &= 0,8094
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q^2 sebesar 0,8094 menunjukkan bahwa 80,94% model dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya 19,06% adalah faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q^2)*, sebagaimana dikemukakan oleh Latan dan Ghozali (2015:80), maka model ini tergolong kuat.

3. Evaluasi Model Struktural melalui Goodness of Fit (GoF)

Hasil pengukuran kuat lemahnya model berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)*, adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{(AVE \bar{x} R^2)} \\
 GoF &= \sqrt{[(0,803+0,795+0,871)/3] \times [(0,621+0,497)/2]} \\
 GoF &= \sqrt{[2,469/3] \times [1,118/2]} \\
 GoF &= \sqrt{0,823 \times 0,599} \\
 GoF &= \sqrt{0,460057} \\
 GoF &= 0,6782
 \end{aligned}$$

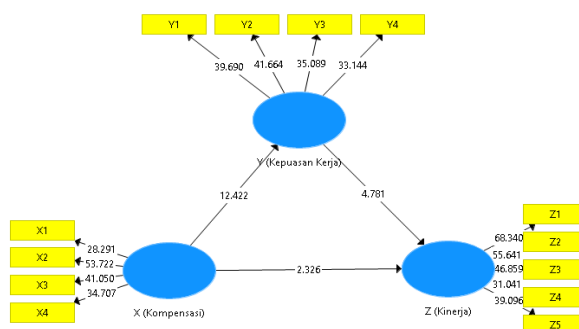
Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,6782, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghozali (2015:88), model ini tergolong ke dalam model yang kuat.

4. Pengujian Hipotesis

Dalam hal pengujian hipotesis-hipotesis, maka ditampilkan hasil pengolahan data *SmartPLS 3.0* dalam bentuk gambar, seperti ditunjukkan dalam Gambar 5.2 sebagai berikut:

Gambar 3

Diagram *Path* Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan



Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 5

Hubungan Langsung Antara Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P values	Keterangan
Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (Z)	0,705	12,422	0,000	Significance
Kompensasi (X) → Kinerja Karyawan (Z)	0,292	2,326	0,020	Significance
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Z)	0,554	4,781	0,000	Significance

Sumber: Data diolah, 2021

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien jalur antara kompensasi ke kepuasan kerja sebesar 0,705 dengan koefisien t-statistik sebesar 12,422 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis pertama (H_1), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. Karyawan yang dipenuhi kebutuhannya oleh perusahaan akan membalas jasanya dengan membangun komitmen yang lebih terhadap perusahaan. Hal ini berarti jika semakin besar kompensasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan aturan perusahaan mampu meningkatkan rasa puas dan semangat kerja para karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh, Zamanudin, dkk. (2020), Funny dkk (2020), & Azhar, dkk. (2020) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien *path* dari variabel kompensasi ke kinerja karyawan sebesar 0,292, dengan koefisien t-statistik sebesar 2,326 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan.

Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widyani dkk (2019), Suwandi dkk (2021), & Bella dkk (2020) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien *path* dari kepuasan kerja ke kinerja karyawan sebesar 0,554, dengan koefisien t-statistik sebesar 4,781 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H₃), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hal ini memberikan makna, bahwa meningkatnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diperolehnya

kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Semakin karyawan merasa puas dan menyukai pekerjaannya maka karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelian ini, diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwi dkk (2019), Widyani dkk(2021), Andi dkk (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi.

Tabel 6

Hasil Perhitungan Total *Indirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompensasi (X) → Kepuasan Kerja (Y) → Kinerja Karyawan (Z)	0,391	0,402	0,091	4,279	0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien t-statistik sebesar $4,279 > t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis empat (H_4), yang menyatakan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh dari kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja

karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. Kompensasi menjadi bagian sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan. Kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang karyawan. Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2020), Utami (2018), Lukiyana dan Listiana (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.
- b. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi berdampak pada meningkatnya kinerja

- karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan kepuasan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.
 - d. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa kompensasi harus menjadi perhatian dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.

2. Keterbatasan

- a. Penelitian ini hanya meneliti tentang peran kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek dan ruang lingkup penelitian, tidak hanya pada jenis usaha saja tetapi juga dilakukan pada jenis usaha selain PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar.

3. Saran

- a. Disarankan agar pimpinan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar memberikan karyawan tunjangan berupa asuransi kesehatan dan tunjangan lainnya dalam bekerja dengan adil dan rutin di setiap

bulannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Disarankan agar pimpinan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar memberikan peluang promosi secara adil kepada semua karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Di sarankan agar pimpinan PT. Karya Luhur Permai Kota Denpasar memberikan arahan dan membimbing karyawan agar memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa diberi tahu, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., dan Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. Vol 26 (2), hal 66-76.
- Abidin, N. (2010). *Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai* di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro
- Adnyani, D. & Nurcahyani, N. M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 5(1), Hal 500–532
- Afandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan*

- Indikator*, edisi 1.ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Alwi, A. dan Suhendra, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. 3(1): 72-93.
- Andi, M.R.A.D., Suriyanti, dan Ramlawati (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 4 No. 1
- Anwar, P.M. A.A (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Arifin (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatear Utara. *Jurnal EduTech* Vol. 3 No.2.
- Arifin, Samsul. Rahayu Mardikaningsih dan Yusuf Rahman Al Hakim. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol 2, No.1, pp. 43-50.
- Arinal, Veri., dan Rahayu. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika. *Jurnal CKI On SPOT*, Vol 10, No. 1, pp. 1-10.
- Astuti, Ni Ketut Ayu Juli dan I Nyoman Sudharma (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali.
- Azhar, M.E., Nurdin, Siwadi dan Yudi (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo – Medan. *Jurnal Humaniora*, Vol 4, No.1, pp. 46-60.
- Badeni. (2017). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan kantor DPU Provinsi Bali.” *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Hal. 173-184.
- Basari, Muhammad Iqbal., dan Adi, Agung Nugroho. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Rudy Jaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol 7, No. 2, pp. 1-18.
- Bella, C.N.T., dan Yantje, U., (2020) pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara Bella. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 873-883.
- Dahlia, E., (2021). *Pengaruh Kompensai dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*, Studi pada The House of Raminten Kotabaru Yogyakarta”.
- Damayanti, M., (2021) *Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung)*.
- Dobre, O.-I. (2018). *Employee motivation and organizational performance*. Reaser, Vol. 5(2), Hal. 1286–1292.
- Edy, S. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNMAS Denpasar. (2020). *Panduan*

- Penulisan Skripsi.*
Denpasar.Fakultas Ekonomi dan
Bisnis UNMAS Denpasar.
- Farida, Yusriyati Nur. 2001. Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pertamina se Jawa Tengah dan DIJ. *Skripsi.* Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variabels and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, Vol 18, No.1, pp. 39-50.
- Funny dan Widjaja, Oey Hannes. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT. ISS Universitas Tarumanegara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol 2, No.1, pp 43-50.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I.L.H (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I.L.H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BEFE Universitas Diponegoro.
- Ginanti, M.G., Mahlia, M., dan Maat. P., (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services Di Wilayah Tambang Kerja PT Vale IND Tbk. Melalui: Hasanuddin *Journal of Applied Business and Entrepreneurship* Vol. 1 pp 4.
- Griffin 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*. Vol 1 (2), No 241 Universitas Terbuka.
- Hamzah, M, I., (2021) Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT Asshidiq Cater Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, Volume 16 No. 1
- Hanafi, A., & Destikarini, F. (2015). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Palembang). Sriwijaya Economics, Accounting and Business C. Atlantis Press.
- Handayani, H., (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. *Jurnal riset edisi XV* 3 (004) 88-89.
- Handoko. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta:P Gramedia Pustaka
- Hasibuan, M.S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi AksaraPanggabean,
- Hasibuan, M.S.P (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keduapuluh, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendro, T., & Adi, M., (2019) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan.

- Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol, No. 1, hal 55-68.
- Iqbal, Saba, Sadia, E., Ridwan, M., & Nooren, M. (2014). The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol 4(2), hal 181–195.
- Irvan, A. (2018), *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada karyawan hotel Grand Inna Malioboro*.
- Keran, K. N. (2012). *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*.
- Kurniawan. (2020). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020).” *Niagawan* Vol.9 (2)114.
- Listiana, L, A., Hatmawan, A, A., Hasanah, K., (2020) *Pengaruh Job Description, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Askindo Insurance Cabang Madiun*.
- Luis, P.S., Adietya, A.H., dan Wira Bharata (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda*. Vol 1 No.1 Hal 18-29
- Luthans Fred, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Malfin M. Athaillah, Rudy Tjahyono, Dwi Nurul Izzati, (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Randugarut Plastics Indonesia Semarang”.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Aditama
- Marpaung, A., Nurlaela, dan Suruan, T. M. 2019. “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat”. *Cakrawala Management Business Journal*. Vol. 2. No. 1. Hal. 234-251.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Maryani, N.L.K.S., Widyani., dan Saraswati., (2019). *Peningkatan Motivasi dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur*. *Sketsa Bisnis*, Vol 6, No.2, pp. 112-124.
- Mathis dan Jackson dalam Masram (2017: 138). *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*.
- Meylani, I., Bernhard T., Rita N., dan Taroreh., (2021). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di FEB UNSRAT. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.1, Hal. 1134-1145
- Moch. Rizal1, dan Fensi Handayani (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *JURNAL EKOBIS*:

- EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*. Vol 11. No. 1
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal GRADUASI*. Vol. 29.
- Nurul, C. R., and E Rahardja. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management* vol.8 (3) hal 128–137.
- Pamungkas, A.R, (2013), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai STMIK Adi Unggul Bhirawa (AUB) Surakarta, *E-journal STIE AUB*, Vol. 1 (2) hal: 57-73.
- Piho, Nancy L., dan Tawas, Hendra N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*, Vol 4, No.2, pp. 838-848.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 2409 – 2437.
- Puspitawati, N.M.D., dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.8. No.1. pp. 68-80.
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma* Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 4, Hal 1-9.
- Putri, U.N. (2018) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening* (Study Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta).
- Rahmawati, F., (2016) a. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmawati, A, D., (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Pada Bank BRI Syariah KC Semarang.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, S., (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan*. Vol 13(1), 40-45.
- Robbins, S.P., (1996), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 dan 2, Prehallindo, Jakarta
- Robbins, S.P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 2*. Penerbit Salemba Empat.
- Robbins P.S., (2009). *Perilaku organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, N.P.A.S., (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati* Vol 06 No.02, pp. 150-161.

- Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2.
- Shaleh, M., (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar: Aksara Timur.
- Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmna, 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Citra Buana Prakarsa. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Desember 2016, Politeknik Negeri Batam
- Siagian, T. S., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No.1, pp. 59–70.
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, Vol. 3(2), Hal. 77-91.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenadamedia Group.
- Suwandi & Mahbub Mandahuri (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4 No 1.
- Syahreza, D. S., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal*, Vol. 10(10), Hal. 151–159.
- Syaifullah, A., & Prasetyo, I. A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Inovasi*, 14(1), 1–7.
- Syah, H., (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1(2), hal:1-10.
- Tetik, S. (2016). Talent Management: A Review of Theoretical Perspectives and a Guideline for Practioners. *Nile Journal of Business and Economics*, Vol. 4(1), Hal. 40–56.
- Triono, B.S., (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan pada Stie-Aub Surakarta*. *Excellent*, Vol 5, No. 1, pp. 159-169.
- Utami, N.P., (2018) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variable Pemediiasi* (Study Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta).
- Widyani, A.A.D., 2015. Knowledge Management dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal* Vol 5, No 02 September Universitas Mahasaraswati.
- Widyani, A.A.D., Saraswati, N.P.A.S., dan Maryani, N.L.K.S., (2019). *Peningkatan Motivasi Dalam Hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan Pada PT*.

- Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls sanur*, 6(2), 112-124.
- Widyani, A.A.D., Saraswati, N.P.A.S., Putra, I.G.M.K.P., (2021) *Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera IndoBali Trada Denpasar*.Vol 2 (2).
- Wijaya, F. J. & Sutanto, E. M. (2014). *Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT XYZ Surabaya*. Agora. Vol.2, no. 2
- Yenis, (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kartika Buana Ayu (Gedung Balai Kartini) Tesis*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Yulia Edwar (2020). *Pengaruh Kompensasi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ DI Kota Batam*. *Jurnal AKSARA PUBLIC*.Volume 4 Nomor 4 hal 240-250.
- Yuliantika, E., (2020) *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel medias pegawai PD. BPR BKK di Kabupaten Magelang*.
- Zamanudin, M., Nurhajati dan Hufron, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*.*e-Jurnal Riset Manajemen*, pp. 76-92.