

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM EMA DUTA MANDIRI DI DENPASAR

Ni Made Dwi Adnyani¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², Ary Wira Andika³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
dwiadnyani002@gmail.com¹, sintyasaraswati@unmas.ac.id², arywira@unmas.ac.id³

ABSTRAK

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang menghasilkan dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau karyawan yang menjadi tolak ukur terhadap kinerja dalam waktu tertentu guna mencapai target perusahaan. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi organisasi memerlukan adanya peran perusahaan dalam lingkungan kerja dan kompensasi yang sesuai guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 40 karyawan yang ditentukan berdasarkan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kompensasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis dalam bidang simpan pinjam kini sudah semakin ketat seiring dengan perkembangan jaman yang semakin maju dan selalu menuntut perusahaan agar cepat menanggapi perubahan-perubahan yang akan terjadi. Dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan, karena keberhasilan atau kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Saraswati, 2017). Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri yang mulai beroperasi pada tahun 2000, memiliki 2 (dua) kantor cabang dan 1 (satu) kantor kas. Dalam rangka melaksanakan berbagai usaha seperti memberikan pinjaman, menerima dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan maupun simpanan berjangka.

Permasalahan umum yang terkait dengan kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar, dimana berdasarkan hasil observasi terdapat kendala utama

yang timbul seperti lingkungan kerja, dimana kurangnya ventilasi yang baik untuk membantu pertukaran udara kotor dengan udara bersih, yang dimana ruang kerja menjadi pengap serta kurangnya ketersediaan fasilitas parkir roda empat untuk karyawan, sehingga beberapa karyawan memarkir kendaraannya di bahu jalan sehingga menimbulkan kemacetan yang mengakibatkan terganggu aktivitas lalu lintas. Selain itu, terdapat permasalahan terkait kompensasi, dimana pemberian intensif belum sesuai dengan harapannya, padahal kompensasi tersebut sesuai dengan beban kerja yang diberikan, namun ada beberapa karyawan berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan pengalaman kerja serta uang transportasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan.

Kajian empiris oleh Tasman *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Dede (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Astriani (2023) dan Imanuel *et al.* (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas dalam bekerja pun dapat meningkat. Namun berbeda

dengan penelitian penelitian Anwar *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Hanawidjaya *et al.* (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2019) serta Simanjuntak dan Sudibjo (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti, meskipun kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan maupun penurunan, akan memberikan banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya menyebabkan perlu melakukan kajian ulang mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi guna untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan

Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Fudzah (2020) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Andika, dkk 2023).

2. Kompensasi

Handoko dan Waluyo (2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada para pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Saputra dan Wibowo, 2017).

3. Kepuasan Kerja

Robbins *et al.* (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas

dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja (Bobrow *et al.* 1985).

4. Kinerja Karyawan

Mangkunegara dan Hasibuan (2009) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan

5. Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar.

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar.

H4: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap

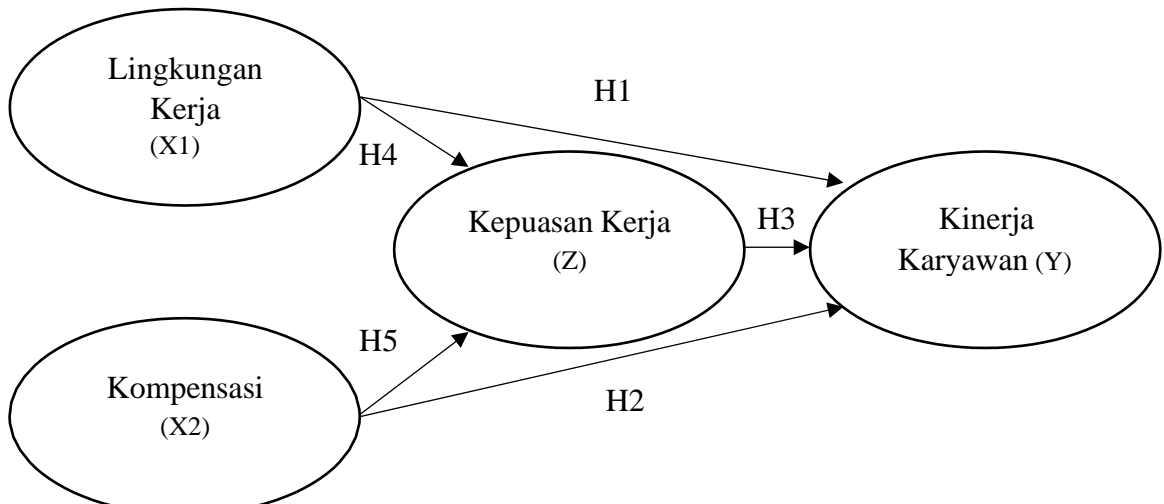
kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar.

H5: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar yang terletak di Jalan Wandira Sakti No.08 Pemecutan Kaja, Denpasar Utara. Sampel dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan structural 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 dan pengujian pengaruh mediasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (Ghozali dan Latan, 2015:47).

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



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2023)

Gambar 1.

Kerangka Konsep Penelitian

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran
(*Measurement Model/Outer Model*)

a) *Convergent Validity*

Indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* >0,70, serta nilai *p-value* <0,05 atau signifikan

pada *t-statistik* 1,96. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien *outer loading* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Perhitungan *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Koefisien <i>Outer Loading</i>	<i>P-Values</i>
Lingkungan Kerja (X1)	Penerangan (X _{1.1})	0,875	0,000
	Suhu Udara (X _{1.2})	0,761	0,000
	Warna Ruangan (X _{1.3})	0,937	0,000
	Ruang Kerja (X _{1.4})	0,934	0,000
	Keamanan Kerja (X _{1.5})	0,963	0,000
	Hub. Antar Pimpinan (X _{1.6})	0,910	0,000
	Hub. Sesama Rekan Kerja (X _{1.7})	0,920	0,000
Kompensasi (X2)	Upah (X _{2.1})	0,897	0,000
	Insentif (X _{2.2})	0,933	0,000
	Fasilitas (X _{2.3})	0,946	0,000
	Tunjangan (X _{2.4})	0,857	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	Kualitas kerja (Z1)	0,987	0,000
	Kuantitas (Z2)	0,943	0,000
	Tanggung jawab (Z3)	0,925	0,000
	Kerjasama (Z4)	0,903	0,000
	Inisiatif (Z5)	0,903	0,000
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja (Y1)	0,961	0,000
	Kuantitas (Y2)	0,950	0,000
	Tanggung Jawab (Y3)	0,781	0,000
	Kerja Sama (Y4)	0,976	0,000
	Inisiatif (Y5)	0,966	0,000

b) Discriminant Validity

Tabel 4.2
Hasil Perhitungan *Cross Loading*

	Lingkungan Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X _{1.1}	0,875	0,816	0,840	0,833
X _{1.2}	0,761	0,666	0,715	0,731
X _{1.3}	0,937	0,881	0,897	0,889
X _{1.4}	0,934	0,898	0,897	0,874
X _{1.5}	0,963	0,905	0,900	0,877
X _{1.6}	0,910	0,864	0,859	0,828
X _{1.7}	0,920	0,862	0,873	0,844
X _{2.1}	0,792	0,897	0,854	0,822
X _{2.2}	0,876	0,933	0,898	0,859
X _{2.3}	0,925	0,946	0,902	0,914
X _{2.4}	0,805	0,857	0,827	0,843
Z1	0,826	0,853	0,987	0,889
Z2	0,852	0,829	0,943	0,844
Z3	0,906	0,884	0,925	0,869
Z4	0,809	0,846	0,903	0,874
Z5	0,841	0,862	0,903	0,885
Y1	0,893	0,911	0,923	0,961
Y2	0,890	0,922	0,927	0,950
Y3	0,722	0,664	0,752	0,781
Y4	0,899	0,926	0,946	0,976
Y5	0,877	0,911	0,937	0,966

Sumber : Olah Data, 2023

Hasil perhitungan *loading* faktor dari masing-masing indikator konstruk lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

mempunyai *loading* faktor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading* faktor dan dinyatakan valid.

c) Reliability

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,950	0,9
Kompensasi (X2)	0,968	0,9
Kepuasan Kerja (Z)	0,965	0,9
Kinerja Karyawan (Y)	0,951	0,9

Sumber: Olah Data, 2023

Hasil nilai seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga memenuhi syarat

reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Evaluasi Model Struktural
(*Structural Model/Inner Model*)

a) Evaluasi Model Struktural
Melalui R-Square (R²)

Tabel 4.4

Hasil Perhitungan R-Square dan AVE

Variabel	R-Square	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,000	0,826
Kompensasi (X2)	0,000	0,814
Kepuasan Kerja (Z)	0,940	0,849
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,797

Sumber : Olah Data, 2023

Nilai R² untuk lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,940 yang artinya kepuasan kerja 94,0% dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 6% adalah faktor lain diluar model penelitian. Nilai R² sebesar 0,940 tergolong model yang kuat

Nilai R² sebesar 0,956 ditunjukkan oleh pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya 95,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 4,4% adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai R² sebesar 0,956 termasuk kategori kuat menurut Chin (Latham dan Ghazali, 2015:80).

b) Evaluasi Model Struktural
melalui Q-Square Predictive
Relevance (Q2)

Hasil perhitungan Q-Square Predictive Relevance (Q2) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,940) (1 - 0,956) \\
 &= 1 - (0,060) (0,044) \\
 &= 1 - (0,00264) \\
 &= 0,9973
 \end{aligned}$$

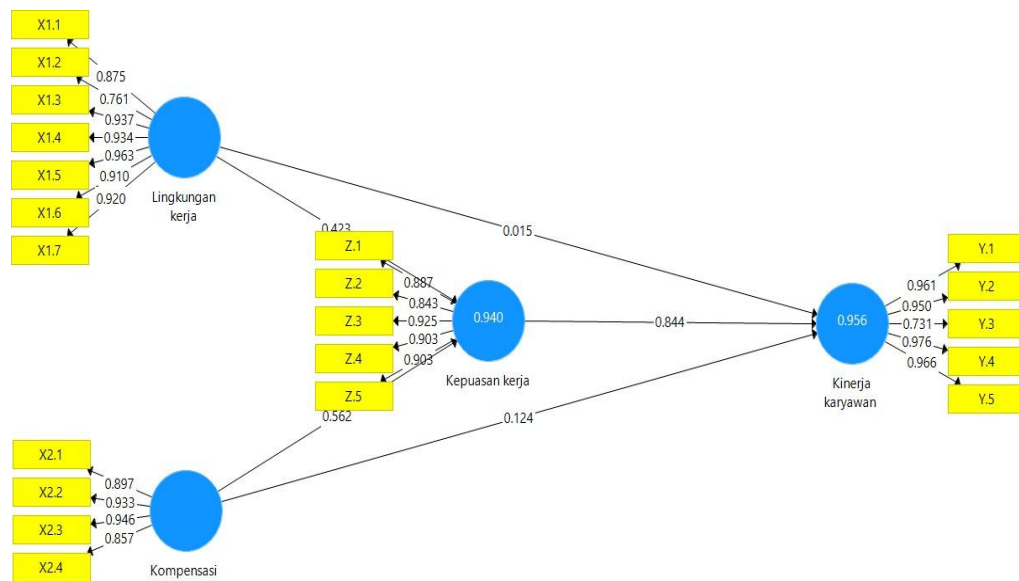
Hasil perhitungan Q2 sebesar 0,9973 (99,73%) dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 0,27% adalah faktor lain diluar model penelitian.

c) Evaluasi Model Struktural
melalui Goodness of Fit (GoF)

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

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{(AVE \times R^2)} \\
 GoF &= \sqrt{[(0,826 + 0,814 + 0,849 + 0,797)/4] \times [(0,940 + 0,956)/2]} \\
 GoF &= \sqrt{[3,369/4] \times [1,896/2]} \\
 GoF &= \sqrt{0,849 \times 0,948} \\
 GoF &= \sqrt{0,804852} \\
 GoF &= 0,8971
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan GoF di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,8971 maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui Goodnes of Fit (GoF) model ini tergolong dalam model yang kuat.



Sumber : Olah Data, 2023

Gambar 2

Diagram Path Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kera Dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.5

Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kera Dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,015	0,107	0,915	Tidak Signifikan
Kompensasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,124	0,903	0,367	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,844	4,452	0,000	Signifikan

Sumber : Olah Data, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan dengan koefisien sebesar 0,015 dan signifikan *alpha* 5 persen (*p-value* 0,1915 ≥ 0,05). Hal ini berarti, lingkungan kerja pada Koperasi

Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar dikatakan baik, namun hasil yang tidak signifikan, hal ini disebabkan kurangnya ventilasi yang baik untuk membantu pertukaran udara kotor dengan udara bersih, yang dimana ruang kerja menjadi pengap serta kurangnya ketersediaan lahan parkir roda empat untuk karyawan, sehingga beberapa karyawan

memarkir kendaraannya di bahu jalan sehingga menimbulkan kemacetan yang terjadi di sekitar Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar yang mengakibatkan terganggu aktivitas lalu lintas. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 1 (H_1), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Maka apabila lingkungan kerja memiliki suasana yang nyaman, akan memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan, oleh karena itu Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar harus mulai memperhatikan lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Dede (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar, dengan koefisien sebesar 0,124 dan signifikan pada α 5 persen (p -value $0,367 \geq 0,05$). Hal ini berarti, kompensasi yang diberikan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar dapat dikatakan baik, namun hasil yang

tidak signifikan, hal ini disebabkan bahwa pemberian kompensasi oleh Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar masih belum sesuai dengan harapan karyawan, dimana karyawan merasa pemberian insentif masih belum sesuai dengan harapan karyawan, selain itu karyawan juga merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan pengalaman kerja serta uang transportasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 2 (H_2), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Dalam hal ini Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar harus mulai memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kompensasi diberikan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan serta sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka karyawan tentu akan memberikan kinerja yang optimal pada perusahaan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lubis dan Siregar (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,844 dan signifikan pada *alpha* 5 persen (*p-value* $0,000 \leq 0,05$). Artinya, semakin meningkatnya kepuasan kerja pada masing-masing karyawan maka kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar juga semakin meningkat. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 3 (H_3), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang ataupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu menurut, Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000:10) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Taha dan Jabid (2022), Paparang *et al.* (2021) serta Sausan *et al* (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Total *Indirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,357	2,789	0,005	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2023

Koefisien jalur antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,357 dengan koefisien t-statistik sebesar $2,789 > t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 4 (H_4), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan dapat diterima. Pengaruh mediasi variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah mediasi secara penuh (*full mediation*), karena dalam hubungan langsung (lingkungan kerja → kinerja karyawan) tidak signifikan dan dalam hubungan tidak langsung (lingkungan kerja → kepuasan kerja → kinerja karyawan) menjadi signifikan maka kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berperan penuh ((*full mediation*)).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Total *Indirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,474	3,210	0,001	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2023

Koefisien jalur antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,474 dengan koefisien t-statistik sebesar 3,210 > t-tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 5 (H₅), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan dapat diterima. Pengaruh mediasi variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah mediasi secara penuh (*full mediation*), karena dalam hubungan langsung (kompensasi → kinerja karyawan) tidak signifikan dan dalam hubungan tidak langsung (kompensasi → kepuasan kerja → kinerja karyawan) menjadi signifikan maka kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berperan penuh (*full mediation*).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja, berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar dikatakan baik, namun hasil yang tidak signifikan berarti bahwa suasana kerja pada lingkungan kerja di Koperasi

2. Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar masih belum dapat memberikan suasana yang nyaman kepada karyawan.
2. Kompensasi, berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan pada dapat dikatakan baik, namun hasil yang tidak signifikan berarti bahwa

pemberian kompensasi oleh Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar masih belum sesuai dengan harapan karyawan, sehingga perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan, seperti memberikan tunjangan transportasi, menyetarakan atau menyesuaikan insentif yang diberikan dengan beban kerja ataupun pengalaman kerja yang dimiliki.

3. Kepuasan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar. Artinya, semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta

Mandiri di Denpasar. Hal ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja masih menjadi perhatian dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan

5. Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri di Denpasar. Hal ini memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja masih menjadi perhatian dalam memberikan kompensasi yang layak untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. SARAN

Untuk meningkatkan lingkungan kerja, sekiranya perlu ditingkatkan indikator terendah, yaitu suhu udara serta untuk meningkatkan kompensasi, sekiranya perlu ditingkatkan indikator terendah, yaitu tunjangan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Ardiansyah, S. F., & Balgies, S. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sidoarjo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 573–585.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797–804.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189–206.
- Andika, A. W, Dewiyani, N. L. N., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *EMAS*, 4(1), 231-240.
- Anwar, H., Adil, A., & Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 536–544.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengunjung Dalam Menggunakan Jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(2), 83–101.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Astriani, N. P. L. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt. Mitra Natura Raya Kebun Raya Bali) (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Astuti, W. A., Hidayat, M., & Darwin, R. (2017). Pengaruh Investasi, Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 7(2), 140–147.
- Azka, V. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan, Koperasi dan UKM Kota Pekalongan). Universitas Pekalongan.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20.
- Bigdely-Shamlo, N., Mullen, T., Kothe, C., Su, K.-M., & Robbins, K. A. (2015). The PREP Pipeline: Standardized Preprocessing For Large-Scale EEG analysis. *Frontiers in Neuroinformatics*, 9, 16.
- Bobrow, J. E., Dubowsky, S., & Gibson, J. S. (1985). *Time-Optimal Control Of Robotic Manipulators Along Specified Paths. The International Journal of Robotics Research*, 4(3), 3–17.
- Cahyaningrum, D. (2020). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di Laboratorium Pendidikan. *Jurnal Pengelolaan Laboratorium Pendidikan*, 2(1), 35–40.
- Dede Ratna, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Patra Jakarta Hotel. *Doctoral dissertation*, Universitas Sahid Jakarta).
- Dewi, N. K. I. L., & Mahayoga, G. A. D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 298–311.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Emita, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Dan Mogot Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 113–122.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 77–83.
- Fadel, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi. (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos

- Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fatimah, F. N. D. (2017). Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Anak Hebat Indonesia.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 647–661.
- Fifaldyovan, M. I., & Nalurita, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Samudera Indah Perkasa. *MUARA: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 6(1).
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448–453.
- Flippo, E. B. (2015). Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia. *Edisi Ke Duabelas*, Erlangga, Bandung.
- Fudzah, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variable Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan (Doctoral dissertation).
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, Ii, Iii-A, Dan Iii-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Gibson, A. G. (2000). *FRC 2000–Composites for the Millennium: Proceedings from the Eighth International Conference on Fibre Reinforced Composites, 13-15 September 2000, University of Newcastle Upon Tyne, UK*. Elsevier.
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17–26.
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales Dan Marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87–101.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayanti, E., & Sunyoto, S. (2012). Pentingnya Pengungkapan (Disclosure) Laporan Keuangan Dalam Meminimalisasi Asimetri Informasi: Kajian Literatur dan Riview Beberapa Artikel Penelitian Terkait Pengungkapan. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(2), 19–28.
- Imanuel, N., Meitiana, M., & Harinie, L. T. (2023). Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Murung Raya. *Edunomics Journal*, 4(1), 71–86.
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). lingkungan kerja dan motivasi kerja pada perusahaan manufaktur untuk mendukung pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3), 203–212.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101.
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 335–348.
- Jumelano, S. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt Jongka Indonesia. Universitas Islam Indonesia.
- Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan.

- Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14–21.
- Kones, T., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 131–143.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114-124.
- Kusuma, M., Arianto, T., & Mahendra, F. W. (2023). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 757–766.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lengkey, L., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 31–43.
- Lestari, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Kota Tegal).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Locke, E. A., Cartledge, N., & Koeppel, J. (1968). Motivational Effects Of Knowledge Of Results: A Goal-Setting Phenomenon *Psychological Bulletin*, 70(6p1), 474.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-Year Odyssey*.

- American Psychologist*, 57(9), 705.
- Lubis, F. R., & Siregar, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Profesional dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 289–298.
- Luthans, F., Steve, N., & Larry, H. (2006). *Authentic leadership: A new approach for a new time*. In *Inspiring leaders* (pp. 84–104). Routledge.
- Mangkunegara, A. (2013). Hasil kerja Secara Kualitas. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Manihuruk, M. M., & Soehari, T. D. (2020). Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, *Job Embeddedness*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 6(2), 335.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., ... & Khayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.
- Marlius, D., & Mutiara, M. (2022). Pengaruh Merek, Harga, Dan *Word Of Mouth* Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pembelian Smartphone Oppo pada Rindo Cell di Surantih Kecamatan Sutera Kabupaten Pesisir Selatan). *Jurnal Economina*, 1(4), 768–783.
- Moleong, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 677–687.
- Muslim, S. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 123–128.
- Nasrudin, I., & Nurbani, S. N. (2020). Perbaikan Sistem Kerja Dalam Meningkatkan Produktifitas Dan Efektifitas Waktu Kerja Produksi Bagi Pengusaha Kerupuk Kulit Dorokdok (UMKM) Di Sukarenggang Kabupaten Garut. *Rekayasa Industri Dan Mesin (ReTIMS)*, 1(2), 96–103.
- Nauval, A., Liswandi, L., & Kuntadi, Y. A. (2022). Pengaruh *Work*

- From Home*, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(3).
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Palintini, N. P. M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tantra Gallery Gianyar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prasetya, A. (2020). Pengalaman pekerja informal ditengah pandemi COVID-19 Di Kota Bandung.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Putra, I., & Mahendra, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Lpd Di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjung Mutiara Perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen)*, 11(1), 129–133.
- Riani, N. P. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42–56.
- Rivai, B. (2011). Sistem informasi pemasaran pada CV. P16: laporan hasil kerja praktek.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Rokhmatika, L. (2022). Pengaruh Kompetensi, Produktivitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247–272.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19.
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 6(2).
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). Cetakan Ketiga, Bandung, CV. *Mandar Maju*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Sebuah SMK Swasta Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141–149.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, J. (2004). Faktor yang Mempengaruhi Ketidakteraturan Berobat Penderita Tb Paru Puskesmas Kota Binjai Tahun

2004. Universitas Sumatera Utara.
- Sipahutar, T. T. U., Anjelina, S., Andriyani, F., & Yani, A. I. Y. (2021). Pengaruh Pengangguran (Tenaga Kerja), Kemiskinan, Inflasi Dan Konsumsi Terhadap Pendapatan Domestik Regional Bruto Sumatera Utara Periode 2015-2019. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 1459–1474.
- Sofiyanti, N., & Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1(2).
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400.
- Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja: Stress Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 8(1), 1–12.
- Sugiyono, M. (2015). Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. ALFABETA, cv.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, W. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan X. *Teknoin*, 21(4).
- Syafira, D., Annisa, R. M., Syaroh, M., Sirait, M. H. R. B. R., & Saragih, B. A. (2022). Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12288–12292.
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat

- Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1).
- Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287.
- Tasman, T., Siregar, Z. M. E., & Nasution, M. F. (2021). The Influence Of Work Environment, Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4026–4031.
- Tersiana, A. (2018). Metode penelitian. Yogyakarta. *Start Up*, 77.
- Toni, T. (2021). Pengaruh Kompensasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. Prodi Manajemen.
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, W. (2015). Pengaruh sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 116–128.
- Widyasari, S. P. (2022). Manusia Berbasis Keterikatan Kerja, Kualitas Interaksi Pimpinan Dengan Bawahan Dan Persepsi Dukungan Organisasi. Universitas Islam Sultan Agung.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.