

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
UD. WINDHU SARI, GIANYAR**

**I Wayan Rera Govinda<sup>1</sup>  
Ni Wayan Mujiati<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail : govindarera@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Penelitian ini dilakukan di UD. Windhu Sari. Jumlah populasi sebanyak 46 orang karyawan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 46 orang karyawan, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis *path*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini yaitu kompensasi yang layak dan kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan di UD. Windhu Sari.  
**Kata kunci:** kompensasi; kepuasan kerja; kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*Performance is something that employees do or don't do so that affects how much they contribute to the agency or organization, including the quality of production results they present. This research was conducted at UD. Windhu Sari. Using the saturated sampling method, the total population is 46 employees, and the number of samples taken is 46 employees. Data was collected through interviews and questionnaires. The analysis techniques used are descriptive analysis and path analysis. Based on the results of the analysis, it was found that compensation has a positive and significant effect on employee performance, compensation also has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance through the mediation of job satisfaction. The implication of this research is that proper compensation and high job satisfaction greatly affect the level of performance of employees at UD. Windhu Sari.*

**Keywords:** compensation; job satisfaction; employee performance

## PENDAHULUAN

(Hasibuan, 2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Organisasi yang berhasil pasti memusatkan perhatian pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ditentukan oleh keberhasilan dari para individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Individu dalam organisasi merupakan bagian terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Individu menjadi energi yang menggerakkan roda organisasi. Kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik akan berdampak terhadap kemajuan organisasi. Individu dalam pelaksanaan tugas dikenal dengan kinerja individu atau kinerja karyawan/pegawai.

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa bagian seperti hasil kerja karyawan, pengetahuan yang terkait dengan karyawan, inisiatif, kecekatan, mental individu, sikap, serta disiplin waktu dan absensinya, serta dapat melalui kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam bekerja (Maharani et al., 2013; Sutrisno, 2017). Menurut (Hamdan & Setiawan, 2014), kinerja karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal yaitu adanya kemampuan, keinginan, dan lingkungan, dimana untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang harus dilakukan dalam karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh apabila karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas atau perasaan tidak puas. Kinerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi sebuah keunggulan dan kompetitif bagi perusahaan karena tidak dapat ditiru oleh pesaing perusahaan (Dharmawan, 2011). Dengan terbentuknya kinerja karyawan yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan mampu diakui sebagai perusahaan yang berkualitas (A. P. Damayanti et al., 2013b). Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya

kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Erisna, 2018). Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut (Simamora, 1997) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan (Asmawi, 2017; Onsardi et al., 2017). Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Pembayaran kompensasi yang adil dan tepat kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memberi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan, dimana karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan perusahaan pun dapat mencapai tujuan dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Kurniawan & Faustine, 2014). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar karyawan, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya (A. P. Damayanti et al., 2013a; Samudra et al., 2014). Hal ini senada dengan penelitian (A. P. Damayanti et al., 2013b; Purwandira & Adnyani, 2014) yang mengungkapkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi dalam lingkungan kerja. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja yang sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya (Novialni & Pragiwani, 2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk

menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya (Kurniawan et al., 2020).

Karyawan yang merasa puas cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Kurniawan & Faustine, 2014). (Tobing, 2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang merasa puas akan menunjukkan peningkatan kinerjanya dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan bekerja dengan maksimal (Sule et al., 2014). Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui rasa adil dan layak balas jasa yang diterima karyawan (kompensasi), penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya, berat ringannya yang ditanggung karyawan, suasana dan lingkungan karyawan, tersedianya peralatan yang menunjang pelaksanaan karyawan, sikap pemimpin, dan sifat karyawan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2012).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya UD. Windhu Sari, UD. Windhu Sari merupakan perusahaan oleh-oleh yang berlokasi di Desa Batubulan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Persaingan yang semakin ketat di industri pariwisata khususnya di toko oleh-oleh, UD. Windhu Sari harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Hasil kerja dari karyawan UD. Windhu Sari yang dapat digambarkan melalui pencapaian target dan realisasi penjualan produk-produk dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Target dan Realisasi Penjualan Produk Pada UD. Windhu Sari**  
**Tahun 2014-2019 (Rupiah)**

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
2014	6.000.000.000	4.693.750.867	78,2
2015	6.000.000.000	4.332.086.000	72,2
2016	6.000.000.000	4.326.556.000	72,1
2017	6.000.000.000	3.862.480.000	64,3
2018	6.000.000.000	3.985.000.000	66,4
2019	6.000.000.000	2.997.497.000	49,9

*Sumber: Owner UD. Windhu Sari, 2020*

Pihak manajemen telah menetapkan pencapaian target penjualan minimal per tahun sebesar 80 persen. Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian target per tahun dalam kurun waktu lima tahun tidak tercapai karena hanya menghasilkan rata-rata pencapaian target sebesar 67 persen. Pihak perusahaan juga mengatakan bencana alam gunung meletus pada Tahun 2018 menjadi kerugian besar bagi perusahaan dikarenakan beberapa negara memberi larangan untuk berlibur ke Bali. Pada tahun 2020 munculnya virus covid-19 menyebabkan UD. Windhu Sari harus menutup usahanya, selain itu permasalahan utama yang dihadapi adalah produk yang dijual tidak berkembang dikarenakan tidak adanya variasi-variasi keragaman produk yang diberikan pada konsumen. Maka mempertahankan dan bahkan menumbuhkan permintaan baru tentu bukan perkara mudah bagi para pelaku bisnis. Konsep penjualan berkeyakinan bahwa para konsumen dan perusahaan bisnis jika dibiarkan tidak akan secara teratur membeli cukup banyak produk yang ditawarkan. Selain itu pekerjaan pemasaran bukan bagaimana menemukan konsumen yang tepat untuk sebuah produk tapi bagaimana menemukan produk yang tepat untuk konsumen dengan permintaan baru.

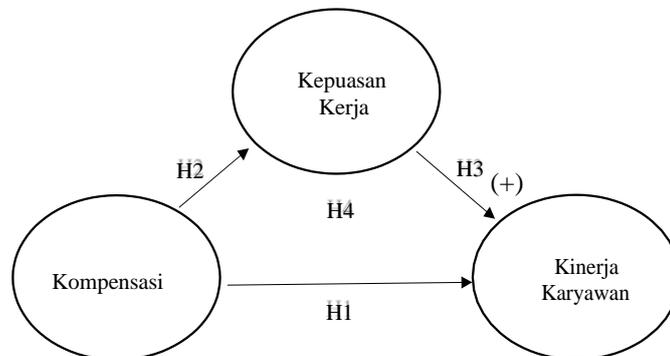
Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu perusahaan yang baik. Suatu perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja karyawan akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang. Kinerja karyawan juga akan memengaruhi banyaknya *output* yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hasil wawancara awal yang dilakukan dengan tiga orang karyawan UD. Windhu Sari menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang berindikasi

menimbulkan turunnya kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak dikerjakan dengan tepat waktu dan target yang ditentukan oleh perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimana pun tidak terkecuali bagi UD. Windhu Sari karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi perusahaan. Tetapi kepuasan kerja karyawan di UD. Windhu Sari tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Sehingga kinerja karyawan menurun.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan kepuasan karyawan dan kompensasi karyawan yang diberikan merupakan faktor-faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di UD. Windhu Sari.

Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi menjadi salah satu tujuan utama karyawan bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang baik dan mau meningkatkan kinerjanya jika pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat tepat sasaran dan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan (Samudra et al., 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh (Herawati, 2021), (Sipahutar, 2021), (Kirana, 2021), (Prihantoko, 2021), (Hankir & Berberoglu, 2020), serta (Syahreza et al., 2017) menyatakan bahwa hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki arah hubungan positif signifikan.

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Syed et al., 2012) menyatakan bahwa promosi, perilaku supervisor, lingkungan kerja, kompensasi dan karyawan, serta konflik hidup merupakan prediktor yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan. Sebagai salah satu aset utama dalam perusahaan, karyawan harus mampu di kelola dengan baik agar bisa tetap produktif, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai (Syah, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh (Jaenab, 2021), (Seidy et al., 2018), (Rahayu, 2017), (Emily, 2020), dan (Diliantari, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kinerja karyawan dan kualitas pelayanan dapat ditingkatkan ketika karyawan merasa puas dan diperlakukan dengan baik oleh manajer, gaji yang baik, dan sistem insentif yang efektif (Elarabi & Johari, 2014). Penelitian yang telah dilakukan oleh (Helmi & Abunar, 2021), (Changgriawan, 2017), (Saputra, 2016), (R. Damayanti et al., 2018), (Shafique et al., 2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2016), (Hidayah, 2016), (Kurniawan et al., 2020), serta (Suwandi & Mandahuri, 2021) menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif. Penelitian ini menguji Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. Penelitian ini dilakukan di UD. Windhu Sari yang berlokasi di Jalan Buwitan No.4x, Batubulan, Gianyar, Bali, Indonesia. Variabel Pengkajian terdiri dari Variabel Eksogen saat pengkajian ini yakni kompensasi (X) Variabel Endogen saat pengkajian ini yakni kinerja (Y) serta Variabel Mediasi saat pengkajian ini yakni kepuasan kerja (M).

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian yaitu karyawan UD. Windhu Sari. Data didapatkan dengan observasi, wawancara kepada karyawan dan pemberian kuesioner terhadap responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 46 karyawan di UD. Windhu Sari. Metode penentuan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik responden yang dapat dilihat dari demografi konsumen, yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 responden yang merupakan seluruh karyawan UD. Windhu Sari Data mengenai karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Pria	40	86,8
		Wanita	6	13,2
<b>Jumlah</b>			<b>46</b>	<b>100</b>
2.	Usia	25-30 tahun	4	8,7
		31-34 tahun	13	28,3
		35-39 tahun	10	21,7
		40-45 tahun	11	24
		46-50 tahun	8	17,3
<b>Jumlah</b>			<b>46</b>	<b>100</b>
3.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	41	89
		D1	4	8,6
		S1	1	2,4
<b>Jumlah</b>			<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber:* Data primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat terlihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pria yaitu sebanyak 86,8 persen, sementara responden berjenis kelamin wanita sebesar 13,2 persen. Hasil karakteristik usia responden dalam kuesioner penelitian memperlihatkan bahwa responden dengan usia terbanyak adalah responden dengan usia 31-34 tahun dibandingkan dengan kelompok usia lainnya dengan persentase sebesar 28,3 persen. Sementara itu, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK mendominasi sebaran data di antara tingkat pendidikan yang lain yakni sebesar 89 persen dan responden dengan pendidikan terakhir Diploma 1 sebesar 8,6 persen dan responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebesar 2,4 persen.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila *Pearson Correlation* terhadap skor total  $\geq 0,30$  (Sugiyono, 2017). Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 3 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Pearson Correlation
Kompensasi (X)	X.1	0,801
	X.2	0,877
	X.3	0,889
	X.4	0,862
Kepuasan Kerja (M)	M.1	0,868
	M.2	0,824
	M.3	0,908
	M.4	0,855
Kinerja (Y)	Y.1	0,825
	Y.2	0,861
	Y.3	0,884
	Y.4	0,771
	Y.5	0,907

Sumber: Data primer, diolah 2021

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha*  $\geq$  0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4 yang menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari angka 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X)	0,880
Kepuasan Kerja (M)	0,885
Kinerja (Y)	0,904

Sumber: Data primer, diolah 2021

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima kategori. Selanjutnya kategori diformulasikan ke dalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan  $((5-1):5 = 0,8)$ . Kriteria pengukuran yang digunakan sebagai berikut 1,00 - 1,79 (sangat rendah); 1,80 - 2,59 (rendah); 2,60 - 3,39 (cukup); 3,40 - 4,19 (tinggi); dan 4,20 - 5,00 (sangat tinggi).

Variabel kompensasi dalam penelitian ini merupakan variabel independen. Variabel kompensasi yang disimbolkan dengan X, diukur dengan menggunakan 4 indikator yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala Likert. Indikator dengan nilai tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan fisik minimum” dengan skor rata-rata sebesar 4,24. Hasil ini dapat berarti bahwa gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan fisik minimum

karyawan merupakan faktor yang paling berdampak pada kinerja karyawan di UD. Windhu Sari. Sedangkan hasil terendah ditunjukkan pada pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku”. Hasil ini dapat berarti gaji yang diberikan tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan karena hak yang diberikan tidak sesuai dengan aturan dari pemerintah.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi. Variabel kepuasan kerja yang disimbolkan dengan M, diukur dengan menggunakan 6 indikator yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala Likert. Nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Saya senang dalam menerima tanggung jawab diberikan oleh perusahaan”. Hasil tersebut dapat berarti bahwa para karyawan UD. Windhu Sari merasa senang dalam menerima tanggung jawab diberikan oleh perusahaan. Nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan “Lingkungan tempat bekerja nyaman.” dan “Saya merasa adanya interaksi sosial yang baik dengan rekan kerja di tempat bekerja”. Hal ini berarti ada ketidakpuasan karyawan terhadap rasa aman serta interaksi sesama karyawan di lingkungan kerja UD. Windhu Sari. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan karena hubungan antar karyawan yang kurang baik.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel dependen. Variabel Kinerja Karyawan yang disimbolkan dengan Y, diukur dengan menggunakan 5 indikator yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala Likert. Nilai rata-rata tertinggi diperoleh pernyataan “Saya dapat memenuhi standar kualitas kerja yang ditentukan perusahaan” dengan nilai sebesar 4,24. Hasil ini dapat berarti bahwa karyawan UD. Windhu Sari dapat memenuhi standar kualitas kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan “Saya bisa menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan UD. Windhu Sari yang menurun disebabkan karena tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tidak selesai tepat waktu disebabkan beban kerja yang tinggi dan waktu dalam penyelesaian tugas terlalu singkat.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan dalam menjelaskan mekanisme hubungan kausal antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Perhitungan koefisien *path* dilakukan dengan analisis regresi melalui *software IBM SPSS Statistics 20.0* memperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5 dan Tabel 6.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1**

Model	R Square	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Kompensasi	0,492	0,701	0,000

*Sumber:* Data primer, diolah 2021

Hasil analisis berdasarkan jalur sub struktural 1 yang disajikan pada Tabel 5, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,701X + e_1$$

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2**

Model	R Square	Standardized Coefficients Beta	Sig.
Kompensasi	0,807	0,668	0,000
Kepuasan Kerja		0,293	0,000

Sumber: Data primer, diolah 2021

Hasil analisis jalur berdasarkan substruktural 2 yang disajikan pada Tabel 6, maka persamaan strukturalnya adalah:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = 0,668X + 0,293M + e_2$$

Berdasarkan model substruktural 1 dan substruktural 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun model diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar error sebagai berikut:

$$e_i = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,492} = 0,508$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,807} = 0,193$$

**Tabel 7.**  
**Hasil Pengujian Nilai Standar Error**

Hasil Pengujian	Nilai Standar Error	Keterangan
$e_1$	0,508	Standar error variabel kepuasan kerja
$e_2$	0,193	Standar error variabel kinerja karyawan

Sumber: Data primer, diolah 2021

Perhitungan nilai standar error didapatkan hasil  $e_1$  atau standar error variabel kepuasan kerja sebesar 0,508 dan  $e_2$  atau standar error variabel kinerja sebesar 0,193. Hasil koefisien determinasi total dihitung sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2$$

$$= 1 - (0,508)^2 - (0,193)^2$$

$$= 0,990$$

Nilai determinasi total sebesar 0,990 mempunyai arti bahwa sebesar 99% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Hasil regresi persamaan 2 diperoleh nilai F sebesar 89,780 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

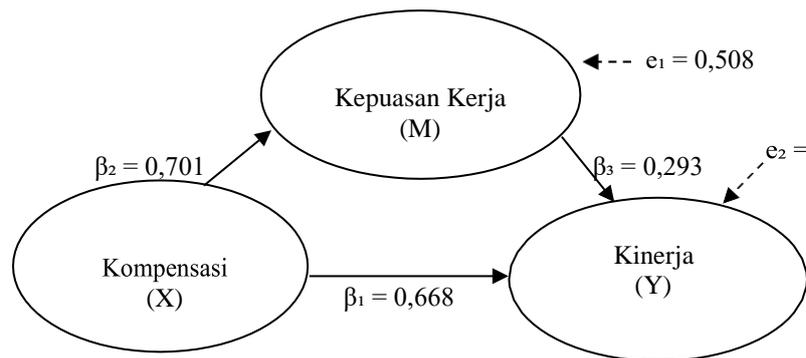
Menghitung koefisien jalur secara parsial (individual) dilakukan dengan melihat kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel. Jika Sig.  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1/H_2/H_3$  diterima. Jika Sig.  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1/H_2/H_3$  ditolak.

Hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,668. Nilai Sig.  $t < 0,05$  mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,701. Nilai Sig.  $t < 0,05$  mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,293. Nilai Sig.  $t < 0,05$  mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien jalur pada hipotesis penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Model Diagram Jalur Akhir**

Berdasarkan model diagram jalur akhir pada Gambar 2, maka dapat dihitung besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel dirangkum dalam Tabel 8.

**Tabel 8.**  
**Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (M), dan Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Kepuasan Kerja ( $\beta_2 \times \beta_3$ )	Pengaruh Total
X → Y	0,668	0,195	0,843
X → M	0,701		
M → Y	0,293		

Sumber: Data primer, diolah 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Besarnya koefisien pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan mengalikan koefisien jalur dari kompensasi ke kepuasan kerja dengan koefisien jalur dari kepuasan kerja ke kinerja karyawan sebesar  $0,668 \times 0,265 = 0,195$ .

Uji Sobel merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediasi. Setelah mendapatkan hasil  $z$  hitung, nilai  $z$  hitung selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $z$  tabel yaitu  $\geq 1,96$  (dengan tingkat kepercayaan 95 persen). Jika nilai  $z$  hitung lebih besar dari  $z$  tabel, maka kesimpulannya adalah terjadi pengaruh mediasi. Berdasarkan perhitungan, didapatkan nilai  $z$  hitung sebesar 2,7730 yang artinya lebih besar dari  $z$  tabel ( $2,7730 > 1,96$ ). Hasil ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta positif sebesar 0,668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yang artinya  $H_1$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Interpretasi dari hasil penelitian adalah apabila kompensasi yang diberikan semakin tinggi, maka kinerja karyawan UD. Windhu Sari akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi tidak baik maka kinerja karyawan UD. Windhu Sari akan rendah.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan (Herawati, 2021) pada penelitiannya yang dilakukan di perusahaan Jakarta selatan menyatakan hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki arah hubungan positif. (Sipahutar, 2021) menyatakan secara parsial terdapat hubungan yang positif signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan di dinas pemerintahan. (Kirana, 2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JAK. (Prihantoko, 2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank X sehingga semakin tinggi kompensasi dan tunjangan semakin tinggi juga karyawan menunjukkan kinerjanya. (Hankir & Berberoglu, 2020) dalam penelitiannya yang dilakukan pada hotel di Libanon menghasilkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil serupa juga ditemukan oleh (Syahreza et al., 2017) dalam penelitiannya yang dilakukan pada 5 hotel di Kota Medan.

Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien beta positif sebesar 0,701 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) yang artinya  $H_2$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, maka kepuasan kerja karyawan UD. Windhu Sari akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika kompensasi kurang maka kepuasan kerja UD. Windhu Sari akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Jaenab, 2021) pada penelitian yang dilakukan di PT. Kawi Brilliant Bima menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. (Seidy et al., 2018) menyatakan kompensasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan tetapi positif terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Radio Republik Indonesia. (Rahayu, 2017) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada penelitian yang dilakukan di Hotel Amaris Legian. (Emily, 2020) menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitiannya yang dilakukan di PT. Temara Mas Sakti. (Diliantari, 2019) menyatakan pada penelitiannya yang dilakukan di Belmond Hotel Company kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien beta positif sebesar 0,293 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga  $H_3$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Interpretasi dari hasil tersebut adalah apabila kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan UD. Windhu Sari juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan UD. Windhu Sari akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Helmi & Abunar, 2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada organisasi pemerintahan di Arab Saudi. (Changgriawan, 2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. (Saputra, 2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star cabang Negara. (R. Damayanti et al., 2018) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam di Sumatera Selatan. (Shafique et al., 2018) menyatakan kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di Pakistan.

Tujuan terakhir dari penelitian ini adalah untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memperoleh koefisien yang lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu  $0,293 < 0,668$ . Sementara itu, pengujian dengan uji Sobel menunjukkan bahwa nilai  $z$  hitung sebesar 2,773 yang lebih besar dari  $z$  tabel yaitu 1,96 sehingga  $H_4$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hasil ini, dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan UD. Windhu Sari sehingga menimbulkan peningkatan pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari, 2016) mengatakan Kepuasan kerja secara penuh (*complete/full mediation*) memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak Swiss-Belinn Seminyak. (Hidayah, 2016) menyatakan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. (Kurniawan et al., 2020) pada penelitian sebelumnya mengatakan berdasarkan hasil penelitiannya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Makasar. (Suwandi & Mandahuri, 2021) penelitiannya pada karyawan PT. ISS Cikarang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja.

Hasil dan pembahasan penelitian ini memberikan implikasi kepada UD. Windhu Sari mengenai bagaimana pentingnya kompensasi dan kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan hubungan secara langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengaruh langsung yang pertama adalah variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang memperoleh hasil positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan UD. Windhu Sari, maka akan meningkatkan kinerja para karyawannya.

Pengaruh langsung yang kedua antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja mendapatkan hasil positif dan signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh UD. Windhu Sari maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh langsung yang ketiga yaitu hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja yang memperoleh hasil positif dan signifikan. Hasil ini berarti tingginya kepuasan kerja karyawan berdampak pada tingginya kinerja para karyawan UD. Windhu Sari. Sementara itu, pengaruh tidak langsung memperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja sehingga implikasi penelitian ini dapat menggambarkan bahwa kompensasi yang layak dan kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan di UD. Windhu Sari.

Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan antara Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden. Pada saat penelitian ini berlangsung, terkendala pada saat melakukan observasi dan wawancara, hal ini terjadi karena adanya Pandemi Covid-19, yang menyebabkan terhalangnya kelancaran aktivitas penelitian.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan UD. Windhu Sari. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan UD.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan UD. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang terbaik mampu meningkatkan

kepuasan kerja sehingga menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan UD. Windhu Sari.

Secara teoritis, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan akan lebih baik jika didukung dengan adanya kompensasi yang layak sehingga dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Secara praktis UD Windhu Sari harus lebih memperhatikan pemberian gaji yang harus sesuai dengan perundang-undangan dan pemberian upah yang layak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Dari sisi interaksi sosial, atasan UD. Windhu Sari sebaiknya lebih memperhatikan hubungan antar sesama karyawan. Sementara itu dari sisi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan agar dapat sesuai target waktu yang telah ditetapkan, atasan UD. Windhu Sari harus lebih memperhatikan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar mencapai target yang sudah ditentukan.

## REFERENSI

- Asmawi, M. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590–7599.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *AGORA*, 5(3).
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013a). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*, 2(1), 155–168.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013b). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *JEMBATAN*, 15(2). <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Dharmawan, I. M. Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana.
- Diliantari, D. (2019). Effect of Training and Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction. *International Research Journal of Management, IT & Social Science*, 6(6), 95–103.
- Elarabi, H. M., & Johari, F. (2014). The Determinant Factors Effecting the Job Satisfaction and Performance in Libyan Government Hospital. *Asian Social*

*Science*, 10(8), 55–64.

- Emily, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398–405.
- Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Lampung Tengah. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1).
- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barberhop PT. Bersama Lima Putra. *AGORA*, 5(1).
- Hamdan, E., & Setiawan, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Buana Persada. *AGORA*, 2(1), 1–7.
- Hankir, D., & Berberoglu, A. (2020). The Effect of Compensation, Training and Knowledge Transfer and Creativity Culture on Employee Performance within the Hotel Industry in Lebanon. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 34–42.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, T., & Abunar, M. (2021). The Impact of Job Satisfaction on Employee Job Performance. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(4), 510–520.
- Herawati, N. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hidayah, N. (2016). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jaenab. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 4(1), 99–106.
- Kirana, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan PT. JAK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(3), 285–297.
- Kurniawan, Alam, S., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114–124.
- Kurniawan, S., & Faustine, T. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1).
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behaviour Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International of Business and Management*, 8(17), 1–12.
- Novialni, R., & Pragiwani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Adminitrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 35–42.
- Onsardi, Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 5(12), 7590–7599.
- Prihantoko, C. (2021). Effect of Compensation and Benefit on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable (A Case on Millennial Employees of a Bank in Semarang). *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(2), 188–211.
- Purwandira, G. N. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bali Safari dan Marine Park, Gianyar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 414–427.
- Rahayu, N. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 5804–5833.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–9.
- Saputra, A. T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara. *E-Journal*

*Bisma Universitas Ganesha Jurusan Manajemen, 4, 1–8.*

Sari, A. P. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Prakerja Kontrak di Hotel Swiss-Berlin Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(1)*, 470–499.

Seidy, M., Adolfina, & Roring, F. (2018). Communication and Compensation Effect on Employee Satisfaction of RRI Office Manado. *Jurnal EMBA, 6(4)*, 3458–3467.

Shafique, I., Kalyar, M. N., & Ahmad, B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex System, 16(1)*, 71–87.

Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.

Sipahutar, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta, 2(2)*, 141–148.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sule, J. G., Nafiu, A. T., & Okpanachi, E. V. (2014). An Empirical Study of the Dialectical Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance of Restaurant Employee in Dekina Local Government of Kogi State, Nigeria. *International Journal of Academic Research and Social Sciences, 4(5)*, 596–607.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwandi, & Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. ISS Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Syariah, 4(1)*, 238–247.

Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1(2)*, 1–10.

Syahreza, D., Lumbaranja, P., & Dalimunthe, F. R. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal, 20(4)*, 151–159.

Syed, A. A. S. G., Shaikh, F. M., & Shah, H. (2012). Empirical Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Performance Among Faculty Members: Case Study of Sindh. *New Horizons, 6(2)*, 52–67.

Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.