

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ayum Magfiroh

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI

Semarang, Indonesia

e-mail: ayummaghfiroh423@gmail.com

Received: 21-06- 2025

Revised: 28-06-2025

Approved: 03-07-2025

ABSTRAK

Dalam era persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja guna mencapai keunggulan kompetitif. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menguji Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Pada tahap analisis inferensial analisis data dibantu dengan program statistik menggunakan analisis dengan program Structural Equation Modeling (SEM) yaitu program computer analisis Smart-PLS. Populasi dari penelitian ini adalah para Karyawan. Sampel ditentukan berdasarkan metode purpose sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 187 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan metoda penyebaran kuesioner. motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

In an era of increasingly tight industrial competition, companies are required to continue to improve work efficiency and productivity in order to achieve competitive advantage. The objectives of this study are: To test Compensation for employee performance, Motivation for employee performance, Job satisfaction for employee performance, Compensation for job satisfaction, Motivation for job satisfaction and Compensation for employee performance with job satisfaction as a mediating variable, Motivation for employee performance with job satisfaction as a mediating variable. At the inferential analysis stage, data analysis is assisted by a statistical program using analysis with the Structural Equation Modeling (SEM) program, namely the Smart-PLS analysis computer program. The population of this study were employees. The sample was determined based on the purpose sampling method, with a sample size of 187 employees. The data collection technique used a questionnaire distribution method. work motivation affects employee performance, work motivation affects employee job satisfaction, compensation does not affect employee performance, work motivation affects employee job satisfaction, job satisfaction affects employee performance, work motivation affects employee performance mediated by job satisfaction, compensation affects employee performance mediated by job satisfaction.

Keywords: Motivation, Compensation, Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas guna mencapai keunggulan bersaing. Salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (Gobel et al., 2023). SDM yang kompeten akan memberikan kontribusi optimal terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika mereka memahami ekspektasi perusahaan serta dinilai secara adil berdasarkan perilaku kerja (Latifah et al., 2020). Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja (Handoko et al., 2021). Ketiganya memainkan peran penting dalam membentuk semangat dan produktivitas karyawan.

PT Laju Perdana Indah (PG Pakis Baru) merupakan salah satu pabrik gula di Jawa Tengah yang mengolah tebu menjadi gula kristal putih. Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 350 karyawan dengan sistem kerja shift untuk memastikan keberlangsungan proses produksi. Keberhasilan produksi sangat bergantung pada kinerja karyawan, baik di lini produksi maupun administrasi.

Penelitian ini diawali dengan pra-survei untuk mengevaluasi kejelasan dan relevansi instrumen penelitian. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang puas terhadap sistem promosi dan tidak bersedia menyelesaikan tugas tambahan secara tepat waktu, yang mengindikasikan kinerja dan kepuasan kerja yang belum optimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi semangat dan efektivitas kerja karyawan (Wijaya et al., 2023). Manajemen yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan motivasi, seperti melalui penghargaan, kesempatan berkembang, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan. Selain motivasi, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, mencerminkan nilai kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Surianta et al., 2021).

Kompensasi yang adil dan sesuai akan mendorong semangat kerja serta membantu mempertahankan SDM yang berkualitas. Kepuasan kerja merupakan faktor emosional yang memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan yang tinggi berdampak positif pada kinerja karena menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis (Martini et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wandi et al., 2022). Namun, beberapa hasil penelitian lain menunjukkan ketidakkonsistenan, terutama dalam hal peran mediasi kepuasan kerja (Hidayat, 2021). Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut, khususnya dalam konteks industri pengolahan gula. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada PT Laju Perdana Indah (PG Pakis Baru) Pati.

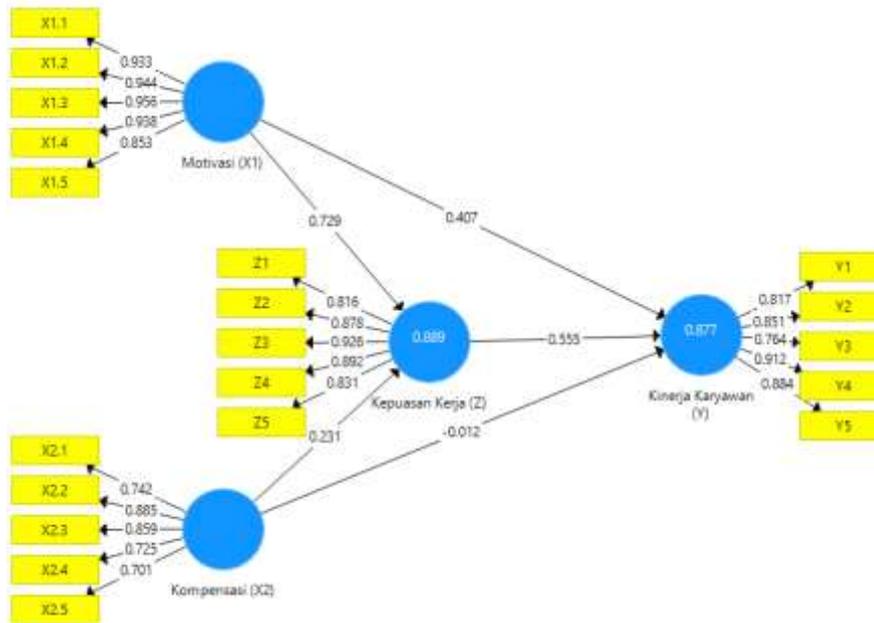
METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data, yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu yang tepat dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian

ini, analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. PLS adalah salah satu pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang dikenal memiliki kelebihan dibandingkan metode SEM konvensional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural atau SEM (Structural Equation Modeling).



Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi Kerja	MK1	0.920
	MK2	0.761
	MK3	0.953
	MK4	0.939
	MK5	0.854
Kompensasi	K1	0.703
	K2	0.902
	K3	0.880
	KKJ1	0.816
	KKJ2	0.878
Kepuasan Kerja	KKJ3	0.926
	KKJ4	0.892
	KKJ5	0.831
	KK1	0.817
	KK2	0.851

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kinerja Karyawan	KK3	0.764
	KK4	0.912
	KK5	0.884

Pada Tabel 1, menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai diatas 0,70. Berarti semua indikator yang terdapat dalam variabel penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity.

Tabel 2 Uji Reabilitas

Nilai	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja	0.919	0.939	Reliabel
Kompensasi	0.833	0.860	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.901	0.927	Reliabel
Kepuasan kerja	0.919	0.939	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dan nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator pada masing-masing variabel telah lolos uji reliabilitas.

Tabel 3 Uji R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan kerja	0.865
Kinerja Karyawan	0.866

Nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,865. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,5%, yang termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,866. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 86,6%, yang juga termasuk dalam kategor kuat.

Tabel 4 Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics	P Values
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.154	1.647	0.089
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.484	4.370	0.000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.095	1.045	0.272
Kompensasi -> Kepuasan kerja	0.471	4.286	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.700	8.938	0.000
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.339	4.239	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.330	3.805	0.000

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value $0.089 < 0,05$ yang artinya pada hipotesis pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung, karakteristik pekerjaan yang menantang dan tidak monoton, sistem pembelajaran serta kompensasi yang adil dan fleksibel.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di tempat mereka bekerja. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi yang kuat mampu mendorong peningkatan kinerja individu, memperkuat rasa pencapaian, serta membangun hubungan yang positif antara karyawan dan pekerjaannya. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja akan sejalan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Rulianti & Nurpribadi, 2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian lain dari (Rahayu & Aprianti, 2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value $0.272 > 0,05$ yang artinya pada hipotesis pada penelitian ini ditolak. Dapat dijelaskan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kenyataan bahwa sebagian besar karyawan menganggap kompensasi yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja atau kebutuhan hidup mereka, sehingga tidak cukup mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, kurangnya transparansi dan keadilan dalam sistem pemberian kompensasi dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Riza & Fazri, 2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia kerja dan perlu dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, karena faktor ini memiliki dampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memadai dan adil, seperti gaji atau upah yang sesuai dengan standar industri, insentif

yang menarik, tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan fasilitas lainnya yang mendukung kesejahteraan karyawan, akan sangat memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan imbalan yang sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan, maka mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kepuasan kerja yang tercipta tidak hanya disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis, tetapi juga oleh penghargaan yang diterima karyawan melalui kompensasi yang adil, baik itu berupa gaji yang memadai, tunjangan, maupun insentif lainnya. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan kondisi yang ada, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal, menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, baik dari segi kesejahteraan, hubungan dengan rekan kerja, maupun kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kualitas kerja dan produktivitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kondisi ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan yang puas akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang akhirnya akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Widayanti & Widiastini, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pemberian motivasi kerja yang efektif, melalui penghargaan atau reward untuk karyawan yang berprestasi, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan ini pada gilirannya akan mendorong karyawan untuk lebih semangat, disiplin, dan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan tercapai melalui berbagai strategi motivasi yang tepat. Pemberian penghargaan yang adil bagi karyawan yang menunjukkan prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan dedikasi karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Budiman et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan dengan layak. Ketika kepuasan kerja tercapai, karyawan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kompensasi yang baik berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Handoko et al., 2021) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan agar produktivitas dan pencapaian kerja mereka terus meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong motivasi karyawan, baik melalui pengakuan atas pencapaian, pemberian peluang pengembangan, maupun peningkatan keterlibatan dalam proses kerja, guna menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi yang diberikan tergolong adil dan memadai, hal tersebut tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan kepuasan kerja tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Saran dari penelitian ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap program motivasi kerja yang telah diterapkan. Perusahaan perlu memberikan perhatian

husus terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, serta menyesuaikan program motivasi agar lebih relevan dan sesuai dengan keinginan mereka. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja karyawan. b. Perusahaan perlu membangun komunikasi yang terbuka dan transparan terkait kebijakan kompensasi kepada karyawan. Langkah ini bertujuan untuk meminimalkan ketidakpuasan serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Keterbukaan informasi mengenai dasar pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepercayaan dan rasa keadilan di kalangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, F. A., Zefriyenni, Z., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 153–169.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 29–42.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivty*, 4(1), 46.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hidayat, A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Martini, D. H., Triatna, C., & Rosalin, E. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Transformasi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(2), 127–138. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v5i2.64850>
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189. <https://www.ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/661/515>
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. CV Alfabeta.
- Surianta, O.: E., Pakpahan, P. P., Magister, P., Universitas, M., & Agung, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan. *Creative Agung*, 11(1), 38–62. <https://ojspasca.darmaagung.ac.id/index.php/cre/article/view/78>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal*

of Management and Business Review, 19(1), 80–91.
<https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>

Widayanti, L. J., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Moulding Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–55.

Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.296>