

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GUJATI 59 DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

TANTRI NINDYASWARI

B 100 180 191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GUJATI 59 DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

TANTRI NINDYASWARI

B 100 180 191

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

**Dosen
Pembimbing**



Ir. Irmawati, S.E., M.,Si

NIDN. 0627076901

HALAMAN PENGESAHAN

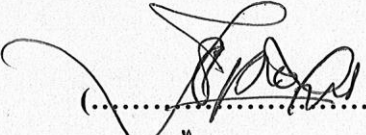
**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GUJATI 59 DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

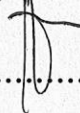
**OLEH
TANTRI NINDYASWARI
B100180191**


**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Tanggal: 16 Juni 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Susunan Dewan Penguji

- 1. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Ir. Irmawati, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)**


(.....)


(.....)


(.....)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

(Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si)

NIDN: 0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juni 2022

Penulis



Tantri Nindyaswari

B100180191

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GUJATI 59 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gujati dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sebanyak 100 karyawan PT. Gujati 59 digunakan sebagai populasi pada penelitian ini. Sampel yang dipergunakan adalah 80 karyawan PT. Gujati 59 menggunakan metode non-probabilitas yaitu *convenience sampling*. Data yang dipergunakan pada penelitian ini merupakan data primer. Metode analisis data menggunakan Smart PLS dengan metode outer model serta inner model.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Karyawan

Abstract

This study to analyze the effect of compensation and work environment on employee performance PT. Gujati 59 with job satisfaction as a mediating variable. Total of 100 employees of PT. Gujati 59 was used population in this study. The sample used 80 employees of PT Gujati 59 using a non-probability method, namely convenience sampling. The data used in this study is primary data. Data analysis method uses Smart PLS with outer model and inner model methods..

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance, Employee Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Setiap manusia berkepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti sandang, pangan dan papan. Supaya kebutuhan tersebut terpenuhi manusia harus bekerja. Dengan bekerja, mereka mendapat imbalan berupa pendapatan yang dapat mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Ketika mereka memulai bisnis mereka, mereka mendapatkan keuntungan dari sisa perusahaan, ketika mereka bekerja untuk sebuah perusahaan atau perusahaan, mereka menerima upah atau gaji dalam bentuk kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2015), kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk rasa terima kasih yang perusahaan berikan kepada karyawannya. Karyawan adalah seseorang yang menjual tenaga dan gagasannya kepada suatu perusahaan untuk mendapatkan imbalan berupa upah atau upah. Memberikan gaji kepada karyawan secara adil dan merata akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja, sehingga hasil kerja membawa kepuasan bagi karyawan.

Menurut Loeke (2002), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan bergantung pada harapan, jika karyawan mendapatkan kurang dari yang diharapkan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Kebijakan yang diterapkan dalam hal pengukuran kepuasan kerja merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dalam menjaga keadaan dan kondisi perusahaan.

Menurut Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018), kinerja adalah pencapaian tujuan pegawai dalam tugas-tugas tertentu. Factor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas adalah lingkungan yang ada disekitar pekerjaan.

Menurut Schultz (2010), lingkungan atau kondisi kerja adalah aspek fisik, psikologis serta sistem ketenagakerjaan yang berdampak pada kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan dampak positif bagi perusahaan atau karyawan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga memberikan motivasi dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT. Gujati 59 adalah salah satu perusahaan jamu yang berada di Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis obat herbal sesuai dengan kebutuhan konsumen. Untuk terus menjalankan bisnis, perusahaan tidak dapat melakukannya tanpa karyawan yang menghasilkan ribuan paket setiap hari. Karyawan adalah pihak yang penting dalam menjalankan aktivitas bisnis, kehadiran dan waktu mereka harus dihargai dengan menawarkan insentif seperti hak karyawan dan menyediakan lingkungan yang aman, tempat kerja yang aman dan nyaman. Kompensasi dan lingkungan kerja dianggap sebagai semangat untuk menambah produktivitas dan menciptakan kepuasan bagi pegawai perusahaan..

2. METODE

Penelitian ini memakai model penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017), mengadopsi filosofi empiris dan data yang digunakan adalah alat penelitian kuantitatif/statistik untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan menguji hipotesis yang diberikan. Data yang dipergunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT. Gujati 59. Pengambilan sampel dalam menggunakan rumus slovin, sehingga 80 karyawan diidentifikasi dengan metode non-probabilitas sampling yang dikenal sebagai convenience sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *partial least squares (PLS)* dengan bantuan *software SmartPLS*, suatu teknik statistik untuk menangani beberapa variabel respon dan penjelas secara bersamaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,745	<i>Valid</i>
	X1.2	0,878	<i>Valid</i>
	X1.3	0,777	<i>Valid</i>

Lingkungan Kerja	X1.4	0,828	<i>Valid</i>
	X2.1	0,792	<i>Valid</i>
	X2.2	0,882	<i>Valid</i>
	X2.3	0,771	<i>Valid</i>
	X2.4	0,702	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan	Y1	0,791	<i>Valid</i>
	Y2	0,866	<i>Valid</i>
	Y3	0,858	<i>Valid</i>
	Y4	0,848	<i>Valid</i>
	Y5	0,845	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja	Z1	0,895	<i>Valid</i>
	Z2	0,831	<i>Valid</i>
	Z3	0,860	<i>Valid</i>
	Z4	0,704	<i>Valid</i>
	Z5	0,829	<i>Valid</i>

Menurut tabel di atas, tidak terdapat indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya < 0.5 , seluruh indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini dinyatakan *valid* atau layak untuk dianalisis lebih jauh.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Kompensasi</i>	0,654	<i>Valid</i>
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,624	<i>Valid</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,709	<i>Valid</i>
<i>Kepuasan Kerja</i>	0,683	<i>Valid</i>

Menurut tabel di atas, nilai masing-masing indikator pada variabel konstruk $> 0,05$. Nilai *Average Variance Extracted* pada variabel kompensasi sejumlah 0,654, variabel lingkungan kerja sejumlah 0,624, variabel kinerja pegawai sejumlah 0,709, dan variabel kepuasan kerja sejumlah 0,683, sehingga seluruh variabel dalam survei ini *valid*.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi	0,883	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0,868	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,924	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0,915	<i>Reliabel</i>

Menurut tabel di atas, nilai *composite reliability* $> 0,7$. Dengan nilai Kompensasi sejumlah 0,883, Lingkungan Kerja sejumlah 0,868, Kinerja Karyawan sejumlah 0,924 dan Kepuasan Kerja sejumlah 0,915, sehingga seluruh variabel dalam penelitian survei ini *reliabel*.

Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,824	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0,796	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0,897	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0,882	<i>Reliabel</i>

Menurut tabel di atas, nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Dengan nilai Kompensasi sejumlah 0,824, Lingkungan Kerja sejumlah 0,796, Kinerja Karyawan sejumlah 0,897 dan Kepuasan Kerja sejumlah 0,882, sehingga seluruh variabel dalam survei ini reliabel.

Tabel 5. *Collinearity Statistic* (VIF)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	1,916	2,511
Lingkungan Kerja	1,916	2,187
Kinerja Karyawan		
Kepuasan Kerja		2,422

Menurut tabel diatas, nilai VIF dari variabel kompensasi atas kepuasan kerja sejumlah 1,916, kompensasi atas kinerja karyawan sejumlah 2,511, lingkungan kerja atas kepuasan kerja sejumlah 1,916, lingkungan kerja atas kinerja karyawan sejumlah 2,187, dan kepuasan kerja atas kinerja karyawan sejumlah 2,422. Sehingga semua variabel dalam penelitian dinyatakan melalui uji asumsi multikolinearitas.

Tabel 6. Analisis *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,587	0,576
Kinerja Karyawan	0,836	0,830

Menurut tabel di atas, nilai R^2 yang didapat kepuasan kerja sejumlah 0,587 (58,7%), sedangkan nilai R^2 yang didapat kinerja karyawan sejumlah 0,836 (83.6%). Hal ini menjelaskan terdapat korelasi tinggi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 7. *Path Coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,496	0,504	0,102	4,840	0,000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,335	0,331	0,106	3,146	0,002
Kompensasi → Kinerja Karyawan	-0,082	-0,081	0,080	1,020	0,308
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,082	0,086	0,083	0,985	0,325
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,916	0,914	0,073	12,626	0,000

Menurut tabel di atas, nilai *t-statistic* pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja > 1,96 atau 4,840 dan *p-value* < 0,05 atau 0,000. Menjelaskan bahwa kompensasi memiliki dampak

positif signifikan atas kepuasan kerja. Nilai *t-statistic* pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja > 1,96 atau 3,146 dan *p-value* < 0,05 atau 0,002. Menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan atas kepuasan kerja. Nilai *t-statistic* pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan < 1,96 atau 1,020 dan *p-value* > 0,05 atau 0,308. Menjelaskan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dampak signifikan atas kinerja karyawan. Nilai *t-statistic* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan < 1,96 atau 0,985 dan *p-value* > 0,05 atau 0,325. Menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan atas kinerja karyawan. Nilai *t-statistic* pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja > 1,96 atau 12,626 dan *p-value* < 0,05 atau 0,000. Menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak signifikan atas kepuasan kerja.

Tabel 8. *Specific Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,454	0,462	0,109	4,182	0,000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,306	0,301	0,094	3,245	0,001

Menurut table diatas, menyatakan bahwa *specific indirect effect* menjelaskan nilai *t-statistic* variabel kompensasi > 1,96 atau 4,182 dengan besar pengaruh 0,454 dan *p-value* < 0,05 atau 0,000. Maka dapat dinyatakan dampak kompensasi atas kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Nilai *t-statistic* variabel lingkungan kerja > 1,96 atau 3,245 dengan besar pengaruh 0,306 dan *p-value* < 0,05 atau 0,001. Maka dapat dinyatakan dampak lingkungan kerja atas kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

3.2 Pembahasan

Hasil temuan ini nilai t-statistik pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar > 1,96 atau 4,840, dan *p-value* < 0,05 atau 0,000. Hal ini membuktikan hipotesis pertama (H1) bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) terbukti. Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Pauline & Siwi (2019) menerangkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja karyawan.

Hasil temuan penelitian ini nilai t-statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar >1,96 atau 3,146, dan *p-value* <0,05 atau 0,002. Hal ini membuktikan hipotesis kedua (H2) bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja (Z) terbukti.

Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya oleh Juliarti et al. (2018), menerangkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil temuan penelitian ini nilai *t*-statistik pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $< 1,96$ atau $1,020$, dan *p*-value $> 0,05$ atau $0,308$. Hal ini membuktikan hipotesis ketiga (H3) bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan (Y) tidak terbukti kebenarannya. Temuan ini tidak ada kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Candradewi, 2019), menerangkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan penelitian ini adalah nilai *t*-statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $< 1,96$ atau $0,985$, dan *p*-value $> 0,05$ atau $0,325$. Hal ini membuktikan hipotesis keempat (H4) bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan (Y) tidak terbukti. Temuan penelitian ini tidak memiliki kesamaan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elita Eka Meliza, et al (2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gold Coin Specialities .

Hasil temuan penelitian ini nilai *t*-statistik pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja $> 1,96$ atau $12,626$ dan *p*-value $< 0,05$ atau $0,000$. Hal ini membuktikan hipotesis kelima (H5) bahwa kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja (Z) terbukti. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ramli, 2018) menerangkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan penelitian ini nilai *t*-statistik pengaruh variabel kompensasi $> 1,96$ atau $4,182$ dengan besar pengaruh sejumlah $0,454$ dan *p*-value $< 0,05$ atau $0,000$. Hal ini membuktikan hipotesis keenam (H₆) menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh langsung atas kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini terbukti. Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saragih & Agustina, 2012) menerangkan bahwa kepuasan kerja berfungsi memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jatisari Sri Rejeki.

Hasil temuan penelitian ini adalah nilai *t*-statistik pengaruh variabel lingkungan kerja $> 1,96$ atau $3,245$ dengan besar pengaruh sejumlah $0,306$ dan *p*-value $< 0,05$ atau $0,001$. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh (H₇) bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh langsung atas kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini terbukti. Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rohmah, 2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Gujati 59 sebagai variabel mediasi disimpulkan bahwa, Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja pada PT. Gujati 59. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja pada PT. Gujati 59. Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan atas kinerja karyawan pada PT. Gujati 59. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan atas kinerja karyawan pada PT. Gujati 59. Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan atas kepuasan kerja pada PT. Gujati 59. Kepuasan kerja berperan memediasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Gujati 59. Kepuasan kerja berperan memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Gujati 59.

Dari simpulan di atas, beberapa anjuran yang bisa diberikan sebagai berikut, Untuk penelitian berikutnya, kami berharap hasil temuan penelitian ini sebagai acuan atau referensi penelitian dengan permasalahan yang sama untuk penelitian berikutnya. Mendekati responden secara pribadi agar tidak mengabaikan kuesioner yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Arifudin, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)*. 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Azizah, F. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Candradewi, I. (2019). *Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable*. 134–143.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil*. 2(2), 209–223.
- Elita Eka Meliza, Nova Mardiana, M. K. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel INTERVENING pada PT. Gold Coin Specialities. *Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung Abstrak*, 59.
- Fatma, E. R. T. (2020). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), 1651–1663. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penelitian Universitas Diponegoro.

- Gatot, T., & Setyawati, D. (2021). *Effect of Work Motivation , and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at STIE Kertanegara Malang of Indonesia*. 2(3), 13–21. <https://doi.org/10.47505/IJRSS.2021.9176>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(1), 76–86.
- Irawati, R. (2018). Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Januarty, Widalicin; Ronny Edward, Yusuf; Pakpahan, Efendy; Purba, K. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>
- Landra, N. (2018). *The Effect of Situational Leadership Style and Compensation to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch*. 9, 20974–20985.
- Lautia, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta)*. FAKULTAS E, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA I. Pendahuluan
- Pauline, T., & Siwi, U. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sKaryawan Pada PT. Wijaya Palembang*. 08, 22–27.
- Ramli, A. H. (2018). *Compensation , Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services*. 18(2), 177–186.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 811–820
- Rohmah, A. A. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang)*. 133.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Ryle, R., Putra, A., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Evaluasi manajemen kompensasi pada PT. Jaya Lestari. *AGORA*, 5(1), 1–6.
- Saman, A., & Faculty, B. (2020). *Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance*. 2020(1), 185–190.
- Saragih, N., & Agustina, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Jatisari Sri Rejek. *Foreign Affairs*, 91(5), 1–10. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 14). Alfabeta.
- Suhartini, S. (2009). Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, ed(khus), 103–114. <https://doi.org/10.20885/jsb.ed.khus.art7>
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Supriyanto, A. S. (2013). *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Business and Management*, 8(15). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n15p57>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Wartono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Wibowo, Hanif Ananto (2017) *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Sentra Industri Keripik Tempe Sanan)*. Undergraduate (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijaya, Ferry Jaya. Sutanto, E. M. (2014). *Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) DI PT XYZ Surabaya. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI PT XYZ SURABAYA* Ferry, 2(2), 1–6.