MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI DEALER HONDA NIAGA REDJA ABADI

Ghinaa Nurul Iman[1], Barin Barlian [2], Irly Artiara Irawan [3]
Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia
ghinaanurul19@gmail.com , barinbarlian@unper.ac.id , irlyartiara@unper.ac.id

Abstract

Human resources hold a crucial role in every organizational activity. They are the driving force that determines how effectively an organization can achieve its objectives. This study aims to examine the influence of compensation on employee performance through job satisfaction at the Honda Niaga Redja Abadi Dealer. This research employs a quantitative approach using a survey method. The sampling technique applied is saturated sampling, involving all 42 employees in the marketing department. The data analysis methods used include path analysis and the Sobel test. The results indicate that compensation has a significant effect on employee job satisfaction. However, compensation does not directly have a significant impact on employee performance. On the other hand, job satisfaction significantly affects employee performance and serves as an intervening variable between compensation and employee performance.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka merupakan penggerak utama yang menentukan sejauh mana suatu organisasi dapat meraih tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dealer Honda Niaga Redja Abadi. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik survei. Seluruh populasi yang terdiri dari 42 karyawan bagian Marketing dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) serta uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Article history
Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Industri otomotif merupakan salah satu sektor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya pada sektor penjualan sepeda motor yang terus menunjukkan perkembangan signifikan. Di Indonesia, sepeda motor menjadi pilihan utama masyarakat sebagai sarana transportasi karena dinilai lebih praktis, efisien, dan terjangkau. Meningkatnya permintaan akan sepeda motor turut mendorong persaingan yang semakin ketat di antara merek-merek ternama, salah satunya adalah Honda. Honda dikenal sebagai salah satu merek sepeda motor terkemuka yang memiliki keunggulan dari segi kualitas, layanan purna jual, serta jaringan dealer yang luas. Salah satu jaringan resminya adalah Dealer Honda Niaga Redja Abadi, yang beroperasi sejak tahun 2005 di Tasikmalaya, Jawa Barat. Dealer ini tidak hanya melayani penjualan sepeda motor, tetapi juga menyediakan layanan servis, suku cadang, oli, apparel, hingga aksesoris motor Honda. Namun, di tengah pesatnya pertumbuhan pasar dan persaingan antar dealer, Dealer Honda Niaga Redja Abadi menghadapi tantangan dalam hal meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2023, terlihat adanya fluktuasi dalam pencapaian target penjualan serta tingkat kehadiran karyawan. Terutama pada bulan-bulan tertentu seperti Januari, Februari, Mei, dan Juni, kinerja bagian marketing menurun secara signifikan dan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Hasil wawancara yang dilakukan dengan manajemen dan staf menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan diduga berkaitan dengan beberapa faktor internal, seperti kompensasi yang kurang optimal, ketidakpuasan kerja, serta kurangnya kedisiplinan waktu. Gaji pokok yang tidak dibayarkan tepat waktu, ketidakterbukaan dalam pemberian tunjangan dan insentif, serta terbatasnya peluang pengembangan karir dinilai menjadi penyebab menurunnya semangat kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang belum memadai juga turut berpengaruh terhadap produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang rendah, yang pada akhirnya berdampak langsung pada capaian perusahaan secara keseluruhan. Tingkat kepuasan kerja yang rendah juga tercermin dari tingginya tingkat absensi dan keterlambatan yang terjadi secara berulang di berbagai bulan selama tahun 2023. Fenomena ini menunjukkan pentingnya peran kompensasi dan kepuasan kerja dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Kompensasi yang diberikan secara adil, tepat waktu, dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan Dealer Honda Niaga Redja Abadi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi dan rekomendasi yang dapat dijadikan acuan oleh pihak manajemen dalam memperbaiki sistem kompensasi dan meningkatkan kepuasan kerja, guna mendukung tercapainya target perusahaan secara efektif dan efisien..”

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi (X)

“Kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan..” (Kasmir, 2022)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kinerja (Y)
"Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu".
(Mangkuneara, 2019)

Kepuasan Kerja (Z)
"Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau pandangan individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan penilaian subjektif terhadap sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi".
(Effendi, 2023)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitan yang mempunyai tujuan utuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi seccara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dealer Honda Niaga Redja Abadi Tasikmalaya, yang beralamat Jl. Perintis Kemerdekaan, Sambongjaya, Kec. Mangkubumi Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan di Dealer Honda Niaga Redja Abadi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik **sampel jenuh**, yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 42 orang karyawan yang bekerja pada bagian marketing di Dealer Honda Niaga Redja Abadi Tasikmalaya.

Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian marketing di Dealer Honda Niaga Redja Abadi Tasikmalaya, yang berjumlah sebanyak 42 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

*Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **non-probability sampling** dengan jenis **sampling jenuh** (saturated sampling).*

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas

No	Hitung	Tabel	Keterangan
Variabel X Kompensasi			
X1	0,639	0,304	VALID
X2	0,610	0,304	VALID
X3	0,531	0,304	VALID

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

No	Hitung	Tabel	Keterangan
X4	0,707	0,304	VALID
X5	0,393	0,304	VALID
X6	0,820	0,304	VALID
X7	0,623	0,304	VALID
X8	0,647	0,304	VALID
X9	0,612	0,304	VALID
X10	0,693	0,304	VALID
X11	0,684	0,304	VALID
X12	0,803	0,304	VALID
No	**Hitung**	**Tabel**	**Keterangan**
Variabel Z Kepuasan Karyawan			
Z1	0,796	0,304	VALID
Z2	0,760	0,304	VALID
Z3	0,765	0,304	VALID
Z4	0,844	0,304	VALID
Z5	0,818	0,304	VALID
Z6	0,782	0,304	VALID
Z7	0,812	0,304	VALID
Z8	0,764	0,304	VALID
Y Kinerja Karyawan			
Y1	0,791	0,304	VALID
Y2	0,770	0,304	VALID
Y3	0,765	0,304	VALID
Y4	0,810	0,304	VALID
Y5	0,726	0,304	VALID
Y6	0,747	0,304	VALID
Y7	0,812	0,304	VALID
Y8	0,777	0,304	VALID

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan nilai r hitungnya lebih besar daripada r tabel 0,304 maka disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.
Sumber : Data Primer Diolah Penulis 2025

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Crombach Alpha*	Jalur Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,904	12	RELIABEL
Kepuasan Kerja	0,929	8	RELIABEL
Kinerja	0,918	8	RELIABEL

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pernyataan variabel kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja nilai crombach alphanya lebih besar dari nilai taraf crombach alpha (0,60) sehingga dapat disimpilkan bahwa semua pernyataan dinyatakan reliabel.

pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dealer Honda Niaga

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Redja Abadi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program **SPSS**, dan pengujian dilakukan dengan metode uji regresi linier sederhana.:

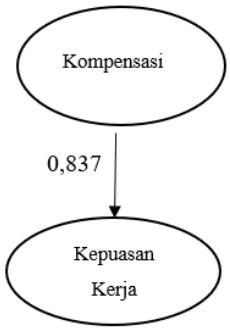
Tabel 4.40
Pengujian Hipotesis I (X terhadap Z)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.815	2.504		1.922	.062			
	KOMPENSASI	.588	.061	.837	9.677	.000	.837	.837	.837

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang ditampilkan pada Tabel 4.26, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel, pada bagian nilai beta sebesar 0,837 pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3
Pengaruh X Terhadap Z

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS dalam proses pengolahan dan analisis data. Hasil pengujian selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.27:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

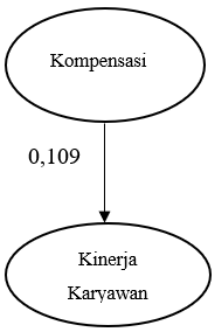
Tabel 4.41
Pengujian Hipotesis II (X terhadap Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order	Correlations Partial	Correlations Part
1	(Constant)	.153	1.039		.147	.884			
	Kompensasi	.087	.043	.109	2.017	.051	.831	.307	.064
	Kepuasan Kerja	.862	.052	.890	16.456	.000	.978	.935	.520

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari tabel 4.27 diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0,051. dalam tahap pengujian tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar 0,051 > 0,05, maka dengan keputusannya adalah Ha ditolak dan Ho diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H2 ditolak).
Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada bagian standarized coefficiens beta sebesar 0,109 pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



4.4
Pengaruh X Terhadap Y

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,109, yang jika dikonversi menjadi persentase (dengan cara R2=(0,109)2×100%R^2 = (0{,}109)^2 \times 100\%R2=(0,109)2×100%), maka diperoleh kontribusi sebesar 11,881%. Artinya, kompensasi hanya memberikan pengaruh sebesar 11,881% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 88,119% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompensasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dimaksudkan untuk menguji sejauh mana Kepuasan Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan, di mana analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.42
Pengujian hipotesis III (Z terhadap Y)

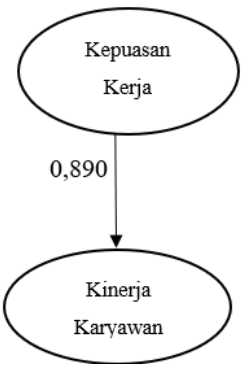
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations Zero-order	Correlations Partial	Correlations Part
1	(Constant)	.153	1.039		.147	.884			
	Kompensasi	.087	.043	.109	2.017	.051	.831	.307	.064
	Kepuasan Kerja	.862	.052	.890	16.456	.000	.978	.935	.520

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.28, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka keputusan yang diambil adalah menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima).

Untuk melihat sejauh mana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat merujuk pada Tabel 4.28, di mana nilai standardized coefficients beta sebesar 0,890. Nilai tersebut menunjukkan besarnya pengaruh yang juga dapat digambarkan melalui ilustrasi berikut:



Gambar 4.5
Pengaruh Z Terhadap Y

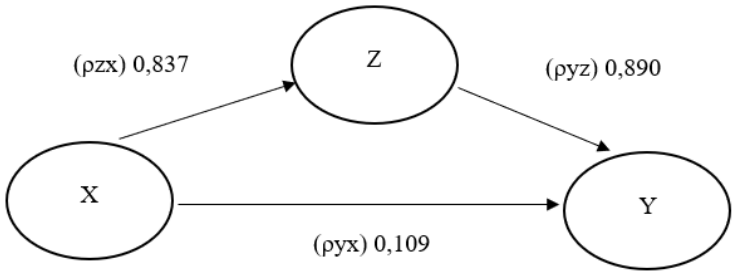
Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 7,921% ($(0{,}890)^2 \times 100\%$), sedangkan sisanya sebesar 92,079% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Habib Ibnu Alwan dan Ibnu Djastuti (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kinerja karyawan bagian produksi di CV. Manfaat, Ambarawa. Penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Fatni Taha dan Abdullah W. Jabid (2022), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Patani Utara. Dukungan tambahan juga datang dari penelitian Akbar Hidayat (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang.

4.2.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Secara keseluruham model structural antar variabel dapat dibentuk seperti pada gambar berikut:



Gambar 4.6
Model Struktur *Path Analysis*

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung (direct effect), pengaruh tidak langsung (indirect effect), serta total pengaruh (total effect) yang merupakan akumulasi dari keduanya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.43
Direct Effect, Indirect Effect, dan Tistal Effect

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Kompensasi (X)			
1	a. Pengaruh Langsung X Terhadap Y	(0,837) (0,837)	0,700569
	b. Pengaruh Tidak Langsung X melalui Z Terhadap Y	(0,837) (0,890) (0,109)	0,0811
	Pengaruh X Total Terhadap Y	a+b (1)	0,782
Kepuasan Kerja (Z)			
2	c. Pengaruh Langsung Z terhadap Y	(0,890) (0,890)	0,7921
	Pengaruh Z Total Terhadap Y	C (2)	0,792
	Total pengaruh X,Z Total Terhadap Y	(1)+ (2) = kd	1,574

Berdasarkan Tabel 4.29, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,700569%. Sementara itu, pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mencapai 94,6%. Jika

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 23 No 6 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

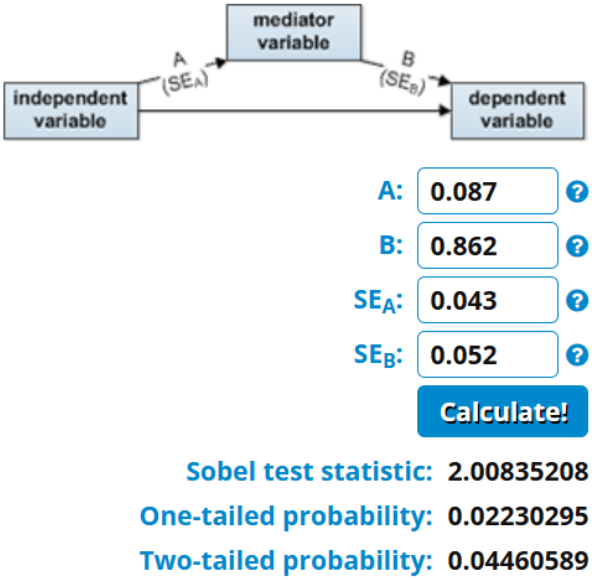
digabungkan, maka total pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, adalah sebesar 78,2%.
Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ayu Lestari, Tedi Rusman, dan Albet Maydiantoro (2020), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Federal International Finance Kedaton Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik di mana nilai t hitung sebesar 2,367 lebih besar dari t tabel 2,0181, serta nilai signifikansi 0,023 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Selain itu, ditemukan juga pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,1436 atau 14,36%.

Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* antara

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dealer Honda Niaga Redja

Abadi

Suatu variabel dikategorikan sebagai variabel intervening apabila keberadaannya menjembatani atau memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji peran mediasi tersebut, salah satu metode yang dapat digunakan adalah Uji Sobel (Sobel Test). Dalam penelitian ini, analisis mediasi dilakukan melalui uji Sobel, dan hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut.:



Gambar 4.7
Hasil Uji Sobel

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Sobel Test, diperoleh nilai statistik Sobel sebesar 2,00835, yang melebihi nilai kritis 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada Dealer Honda Niaga Redja Abadi.
Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Akbar Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang. Artinya,

kepuasan kerja terbukti mampu menjembatani pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa gambaran mengenai kompensasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di Dealer Honda Niaga Redja Abadi secara umum termasuk ke dalam kategori baik. Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat. Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terjadi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. **Iwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variavel Intervening *(Studi Pada CV . Manfaat Di Ambarawa)*. *7*, 1-14.**
2. **Anandita, S. R., Kurniawan, L., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 278–288. https://doi.org/10.55606/jimek.v2i3.775**
3. **Effendi, A. haris & F. (2023). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.**
4. **Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 28–41. https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181**
5. **Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.**
6. **Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *4*(5), 587–600. https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289**
7. **Haris, D. A. (2023). Kepuasan Kerja. In *Yogyakarta : CV Budi Utama*.**
8. **Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi aksara.**
9. **Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.**
10. **Hasibuan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.**
11. **Hidayat, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, *6*(1), 253981.**
12. **Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT Rajagrafindo persada.**