



ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DKI JAKARTA MELALUI KEPUASAN KERJA

Dian Novia Putri Maharani

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan adalah tujuan utama dalam mencapai kesuksesan. DKI Jakarta, sebagai salah satu pusat ekonomi dan bisnis terbesar di Indonesia, menghadapi persaingan yang ketat dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang dapat mendukung pertumbuhan organisasi di wilayah ini. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi yang sesuai.

Pengaruh kompesasi terhadap kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Kompensasi tidak hanya imbalan finansial tapi juga merupakan faktor motivasional yang signifikan yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Random sampling menjadi teknik pengambilan sampel karyawan di DKI Jakarta berjumlah 111 orang, pendistribusian kusioner melalui media elektronik. Jenis penelitian deskriptif dengan teknik analisa data menggunakan PLS-SEM dibantu SmartPLS 4.1 untuk mengolah data, hasil analisa meliputi outer model dan inner model.

Hasil analisa pertama kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kedua kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja telah berperan sebagai mediasi penuh antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada perusahaan di DKI Jakarta diharapkan lebih memperhatikan keseimbangan peran karyawan, dan memperkuat peran mereka dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Menyediakan peluang untuk pengembangan karir dan mobilitas internal juga dapat menjadi insentif yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian karyawan akan meningkatkan kinerjanya yang juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata kunci: Kompensasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan keadaan ketenagakerjaan di Indonesia, perusahaan-perusahaan perlu mempertimbangkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Pelaksanaan program untuk meningkatkan SDM menjadi kunci utama dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan. Aspek ini tidak hanya mencakup aspek finansial, melainkan juga paket insentif dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Peningkatan kinerja karyawan juga menjadi fokus utama dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Kompensasi tidak hanya menjadi motivator bagi karyawan untuk mencapai target kinerja, tetapi juga berdampak pada kepuasan dan retensi karyawan. Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Lebih lanjut Kasmir (2019:233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan.

b. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- (1) Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta?
- (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta?
- (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta?
- (4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta melalui kepuasan kerja?

c. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di DKI Jakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompensasi

(i) Definisi

Menurut Kasmir (2019:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Adapun pengertian kompensasi menurut Sunyoto (2015:154) yaitu, kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Menurut Afandi (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

(ii) Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

(1) Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

(2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

(3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

(4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

b. Kinerja Karyawan

(i) Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pandangan lain menurut Dessler (2015:293), manajemen kinerja adalah proses yang berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja seorang individu dan tim serta mensejajarkan kinerja mereka dengan tujuan perusahaan. Menurut Afandi (2018: 83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(ii) Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (201:208) adalah sebagai berikut:

(1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

(2) Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

(3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

(4) Penekanan biaya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

(5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

(6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

c. Kepuasan Kerja

(i) Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Stephen P. Robbins (2017:118) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakter-karakteristiknya.

(ii) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

(1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

(2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

(3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

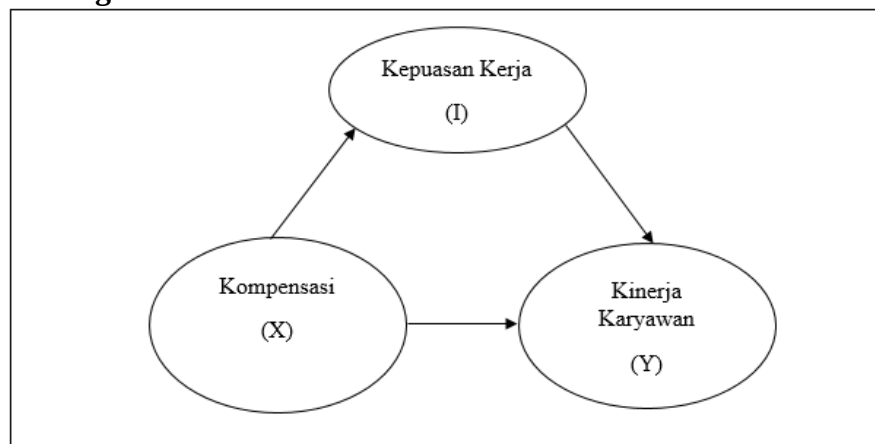
(4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

(5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kerangka Pemikiran



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2.1.1. Penelitian Terdahulu

(i) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tahun 2019, Rival Efendi melakukan sebuah penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang. Penelitian ini dilakukan terhadap 78 responden. Analisis data yang digunakan ialah model Analisis Jalur (path analysis) dengan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada tahun 2020 sendiri Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat melakukan penelitian pada 65 responden PT. Kereta Api Indonesia dan uji yang dilakukan adalah uji validitas dan realibilitas serta analisis regresi linear berganda, uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(ii) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada tahun 2018, Makarawung Seidy, dan Adolfina, Ferdy Roring melakukan penelitian mengenai keterkaitan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Dari hasil analisis ternyata kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian dari Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetyo pada Agustus 2018 yang meneliti karyawan pada divisi produksi PT. Soljer Abadi. Metode sampling yang digunakan selama penelitian adalah nonprobability sampling. Mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(iii) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi yang ditulis oleh Elizabeth Fauziek dan Yanuar pada tahun 2021, dengan menggunakan desain penelitian purposive sampling sebanyak 75 responden dan menggunakan program SmartPLS. Menyimpulkan bahwasannya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada tahun 2021, Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, dan Ventje Tatimu, melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Penelitian ini dilakukan oleh 52 karyawan dengan teknik penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berarti jika ada peningkatan dari variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya.

(iv) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut Sharon Gabriel Wehantouw, Rita Taroreh, Yantje Uhing pada tahun 2022 yang melakukan penelitian pada blackcup coffe and roastery manado mengemukakan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan dan secara langsung kompensasi berpengaruh

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Blackcup coffee and roastery Manado.

3. Metode Penelitian

Random sampling menjadi teknik pengambilan sampel karyawan di DKI Jakarta berjumlah 111 orang, pendistribusian kusioner melalui media elektronik. Jenis penelitian deskriptif dengan teknik analisa data menggunakan PLS-SEM dibantu SmartPLS 4.1 untuk mengolah data, hasil analisa meliputi outer model dan inner model.

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Hipotesis 1

	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan Hipotesis
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	-0,126	0,890	0,373	Ditolak

Nilai original sample sebesar -0,126 yang belum mempunyai nilai antara 0 – 1 yang berarti hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang negatif. Begitupula dengan nilai t-statistic yaitu sebesar 0,890 yang mempunyai nilai lebih kecil dari 1,96 yang berarti pengaruh kedua variabel tersebut tidak signifikan. Pengaruh ini diperkuat dengan melihat p-value yang bernilai 0,373 atau lebih besar dari 0,05 sehingga variabel tersebut ditolak. Sehingga keseluruhan hipotesis 1 yaitu kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan ditolak.

4.2 Uji Hipotesis 2

	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan Hipotesis
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,795	22,303	0,000	Diterima

Nilai original sample sebesar 0,795 yang mempunyai nilai antara 0-1 yang berarti hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif. Serta nilai t-statistic sebesar 22,303 mempunyai nilai lebih besar dari 1,96 yang berarti signifikan. Serta nilai p-value yang bernilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dapat diterima. Keseluruhan hipotesis 2 yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis 2 dapat diterima.

4.3 Uji Hipotesis 3

	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan Hipotesis
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,726	5,728	0,000	Diterima

Nilai original sample sebesar 0,726 yang berarti berada di rentan 0-1 yaitu positif. Nilai t-statistic sebesar 5,728 yang lebih besar dari 1,96 yang berarti signifikan. Serta pula nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan hipotesis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3 ini adalah keputusan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4.4 Uji Hipotesis 4

	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keterangan Hipotesis
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,577	5,714	0,000	Diterima

Nilai original sample sebesar 0,577 yang berada di rentan 0-1 yaitu berpengaruh secara positif. Nilai t-statistic sebesar 5,714 lebih besar dari nilai 1,96 yang berarti signifikan. Serta nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja dapat diterima.

5. Pembahasan

a. Pembahasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta

Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Rival Efendi pada tahun 2019 yang dilakukan di PDAM kota Malang menurut Rival kondisi lapangan di PDAM kota Malang tingkat kompensasi bukan hal penting untuk meningkatkan kinerja.

b. Pembahasan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di DKI Jakarta

Kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan, hal ini sesuai dengan penelitian oleh Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetyo pada tahun 2018 di PT. Soljer Abadi yang berlokasi di Kota Majalaya

c. Pembahasan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia C. P. Paparang, William A. Aeros, dan Ventje Tatimu yang meneliti pegawai kantor PT Post Indonesia di Manado pada tahun 2021.

d. Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja terhadap mediasi memiliki peran untuk menjadi mediasi

6. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah disajikan pada Bab IV maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- (1) Hasil penelitian kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta
- (2) Hasil penelitian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di DKI Jakarta.
- (3) Hasil penelitian kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta.
- (4) Hasil penelitian kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di DKI Jakarta melalui variabel intervening kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Effendi, Rival (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kota Malang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/14685/>
- Fauziq, E., Yanuar, (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fikriansyah, M., (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Mokot*. (Skripsi Sarjana, Universitas Pakuan Bogor). <https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/6147>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hair, J. F. et. al. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles
- Handayani, K., Silalahi, M., Kusuma, D., S., C., Rr. (2024) *Pengaruh Kelelahan Emosional dan Kepribadian Introvert Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. XYZ)*. Vol. 4, No. 1. <https://j-innovative.org/index.php/innovative/article/view/9177>
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khumaini, Alfian. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. (Tesis Magister, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kurniawan, Syamsul Alam, Elyas Albar. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)*. *NIAGAWAN* Vol 9 No 2 Juli 2020. Hal. 115-119. Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya.
- Mangkunegara, A., P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remasaja Rosdakarya, Bandung.
- Paparang, N., C., P., Aeros, W., A., Tatimu, V., (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. *Productivity*, Vol. 2(2), Hal. 119-123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>
- Prasetyo, P., A., Veriyani R., (2018) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi*, Vol. 2(2). <https://dx.doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp1-14>



Robbins, P., S., dan Judge, T., A. (2017). Organizational Behavior. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat Jakarta.

Seidy, M., Adolfina, Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21612>

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sinaga, T.S., dan Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 15-22.

Sunyoto, D. (2019). Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: ALFABETA, CV.

Uling, Y., Taroreh, R., Wehantouw, G., S., (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee And Roastery Manado. Volume 10 Nomor 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39499>