

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI**

Lisa Olivia^{1*}, Hasan Abdul Rozak²
Universitas STIKUBANK Semarang, Indonesia
[safrie.dida@gmail.com^{1*}](mailto:safrie.dida@gmail.com), [hasanarozak@edu.unisbank.ac.id²](mailto:hasanarozak@edu.unisbank.ac.id)

Manuskrip: April -2022 Ditinjau: April-2022; Diterima: April-2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Jawa Tengah. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dengan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study will look at and write about these things: how the work environment and pay affect job satisfaction; how the work environment and pay affect employee performance; and how job satisfaction affects employee performance. People who work for the Department of Manpower and Transmigration in the province of Central Java are part of the sample in this study. In this method, descriptive analysis is used with instruments that are tested for validity, reliability, and hypotheses that are tested. There is a link between job satisfaction and the way people work. This study shows that this is true. People who get paid are happier at work. Because of the way people work, their performance can be affected by the way they work. Compensation has an effect on how well employees work. Employees who are happy at work do a better job. Satisfaction acts as a buffer between the work environment and how well employees do their jobs. Satisfaction acts as a buffer between the effects of pay and the performance of employees.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance And Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia pada era globalisasi saat ini memegang peran penting bagi tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi apabila dikelola dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan pencapaian dari hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Performa kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil maksimal dalam perkembangan instansi. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada instansi. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2021) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain kepuasan, Yuliawan & Nurrohman (2021) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil dari (Prasetyo & Triastity, 2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang lebih baik tidak akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang terdiri dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi (Sahlan et al., 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi (Bratama & Erianjoni, 2020) sedangkan berdasarkan hasil dari Nurmawati et al., (2017) kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya walaupun kompensasi merupakan hal yang penting, namun dalam penelitian ini kompensasi yang tinggi kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, didapatkan informasi bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai masih belum optimal. Hal ini juga didukung dengan lingkungan kerja yang masih belum sesuai dengan harapan pegawai. Dengan adanya hal tersebut maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Adapun fenomena masalah tersebut tentu juga akan memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan. Selain itu terdapat beberapa kesenjangan dari hasil penelitian sebelumnya, yang berkaitan dengan lingkungan dan kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Kinerja

Kinerja oleh Mangkunegara dijelaskan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Suhardi, 2019).

Kinerja adalah suatu periode dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok kegiatan yang dilakukan dan dihasilkan dalam suatu produk atau jasa (Octafian & Nugraheni, 2020).

2. Kepuasan

Handoko dalam Sahlan et al., (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Robbins et al. (Alif, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja dengan singkat yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

3. Lingkungan Kerja

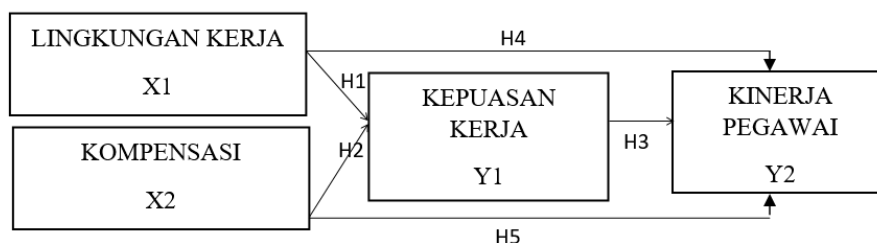
Lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Ratnasari et al., (2020)

4. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Sebastian & Andani, (2020) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Nurcahyani & Adnyani (2016) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

5. Model Penelitian

Model dalam penelitian ini adalah secara grafis dan matematis, yang dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan
- H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja
- H5 : Kepuasan berpengaruh positif terhadap Kinerja

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Jawa Tengah dengan teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sensus, teknik ini akan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sebagai responden (Alif, 2015).

Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Prov. Jawa Tengah yang berjumlah 124 orang.

2. Teknik analisis data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, regresi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yang akan dibantu dengan program SPSS 25.

III. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai KMO (0,804) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel kompensasi memiliki nilai KMO (0,847) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel kepuasan memiliki nilai KMO (0,847) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid.
- Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel kinerja memiliki nilai KMO (0,820) > 0,50 dan nilai factor loading > 0,40, dengan demikian instrumen valid

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,70.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen berubah. Hasil tes adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Model 1 dan 2

Model Regresi	Uji Model		Uji t		Keterangan	
	Adj R Square	F Hitung	Sig.	β		Sig
Model I : $Y1 = a + 0,280x1 + 0,222x2 + e1$	0,247	21,190	0,000			
Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan				0,280	0,007	H ₁ positif diterima,
Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan				0,222	0,000	H ₂ positif diterima,
Model II : $Y2 = a + 0,515x1 + 0,177x2 + 0,370Y1 + e2$	0,713	102,983	0,000			
Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja				0,515	0,000	H ₃ positif diterima,
Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja				0,177	0,000	H ₄ positif diterima,
Kepuasan berpengaruh positif terhadap Kinerja				0,370	0,000	H ₅ positif diterima

Analisis ini digunakan untuk mencari persamaan regresi atau pengaruh antara lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan (Y1) dan kinerja (Y2).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda untuk model yang pertama diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y1 = a + 0,280x1 + 0,222x2 + e1$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,280 (bernilai positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan. Semakin sesuai antara lingkungan kerja dengan kondisi nyata, maka semakin meningkat kepuasan pegawai.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,222 (bernilai positif), hal ini mengandung arti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan. Semakin diperhatikan dengan baik kompensasi, maka akan berdampak baik pula pada tingkat kepuasan pegawai.

Untuk model yang kedua, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y2 = a + 0,515x1 + 0,177x2 + 0,370Y1 + e2$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,515 (bernilai positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Semakin sesuai antara lingkungan kerja dengan kondisi nyata, maka semakin meningkat kepuasan pegawai, sehingga hal ini akan

berdampak pula pada kinerja.

- b. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,177 (bernilai positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Semakin diperhatikannya kompensasi, maka semakin berpengaruh terhadap kinerja.

Koefisien regresi variabel kepuasan (Y1) sebesar 0,370 (bernilai positif), hal ini mengandung arti bahwa variabel kepuasan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Semakin tinggi nilai kepuasan yang dirasakan, maka semakin berpengaruh terhadap kinerja.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja dengan nilai nilai signifikansi hitung $0,007 < 0,1$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Pioh & Tawas, 2016) dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,1$. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama (2012) dimana kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,1$. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Diperoleh koefisien regresi variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,1$. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima, bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Utama (2012) dimana kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Hasil penelitian memberikan nilai koefisien regresi variabel kepuasan pegawai memiliki nilai signifikansi hitung $0,000 < 0,1$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif variabel kepuasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

Hasil tersebut memperkuat penelitian dari Prasetyo & Triastity (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan pegawai dengan kinerja, dan ditemukan bahwa ada indikasi semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kemudian penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Dhania & Susanti (2019) yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan pegawai terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan maka kinerja pegawai akan meningkat.

6. Kepuasan Kerja (Y1) Memediasi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Setelah dilakukan analisis melalui uji sobel untuk mengetahui pengaruh kepuasan dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, diperoleh nilai Z value (4,2221) yang lebih besar dari 1,96, nilai p value ($0,0000 < 0,1$) maka kepuasan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil ini sesuai dengan hasil dari (Purnama, 2017) dimana dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja dengan dukungan kepuasan kerja.

7. Kepuasan Kerja (Y1) Memediasi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Setelah dilakukan analisis melalui uji sobel untuk mengetahui pengaruh kepuasan dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, diperoleh nilai Z value (4,4033) yang lebih besar dari 1,96, nilai p value ($0,0000 < 0,1$) maka kepuasan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini berarti kompensasi yang terbentuk memang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung, akan tetapi pengaruh tersebut akan lebih baik jika secara tidak langsung atau menggunakan variabel mediasi.

Hasil ini sesuai dengan hasil dari (Sajudinnoor, 2014) bahwa kepuasan memediasi kompensasi terhadap kinerja secara signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil pembahasan ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sesuai dengan tujuan pada penelitian ini:

- a. Terdapat pengaruh yang positif variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Terdapat pengaruh yang positif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Terdapat pengaruh yang positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Terdapat pengaruh yang positif variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- e. Terdapat pengaruh yang positif variabel kepuasan terhadap kinerja pegawai.
- f. Kepuasan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- g. Kepuasan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51.

- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 152573.
- Bratama, A., & Erianjoni, E. (2020). The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in Class II B Bangko Correctional Institutions. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 416. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i2.15626>
- Dewi, A., Th, M., Aryaningtyas, A. T., & Octafian, R. (2021). Kinerja Karyawan Hotel Graha Santika Semarang ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 175–179.
- Dhania, F. F., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada kantor dinas sosial provinsi sumatera barat). *Academic Conference For Management I*, 1(1), 642–655. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.8346218>.
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305-314.
- Mulyadi, D. (2020). PENGARUH SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. POST ENERGY INDONESIA. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(3), 28-41.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 500–532. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>.
- Nurmawati, R., Wardiningsih, S. S., & Sutarno. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Karyawan Bodypaint PT Nasmoco Abadi Motor Cabang Ringroad Karanganyar). *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 71–79.
- Octafian, R., & Nugraheni, K. S. (2020). Employee Performance Analysis Through Motivation and the Work Environment at Patra Semarang Hotel & Convention. *Nusantara Journal of Social Sciences and Humanities*, 100–105.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Prasetyo, A., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 64–79.
- Ramadhan, F., & Narimawati, U. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Quality Control Di Kpsbu Lembang Kabupaten Bandung Barat). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(2), 242-250.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sri. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25.

- <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Sahlan, N. I., Mekel, P., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Sajudinnoor. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1996), 31–40.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461–468. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2232>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Utama, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. M. (2012). Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pega ... *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37–50.