

***Compensation Strategy and Work Quality on Employee Performance with
Job Satisfaction as an Intervening Variable
(Case Study of PT Ekanuri Group)***

**Strategi Kompensasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus PT Ekanuri Group)**

Anggun Hardianti Arisma^a, Erislan^b

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sahid^{a,b}
anggnoffice@gmail.com^a, drerislan@gmail.com^b

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation strategy and work quality on job satisfaction and their implications for employee performance at PT Ekanuri Group. Data were collected from 178 respondents and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The findings reveal that compensation strategy and work quality have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. In addition, compensation strategy and work quality also have a direct impact on employee performance. The results further demonstrate that job satisfaction significantly mediates the relationship between compensation strategy and employee performance, as well as the relationship between work quality and employee performance. Therefore, it can be concluded that effective compensation strategies and improvements in work quality can enhance job satisfaction, which ultimately leads to improved employee performance.

Keywords: Compensation Strategy, Work Quality, Job Satisfaction, Employee Performance, SEM-PLS.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi kompensasi dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan PT Ekanuri Group. Data dikumpulkan dari 178 responden dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kompensasi dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, strategi kompensasi dan kualitas kerja juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Temuan lain mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara strategi kompensasi dan kinerja karyawan, serta hubungan antara kualitas kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi yang efektif dan peningkatan kualitas kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Strategi Kompensasi, Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS.

1. Pendahuluan

Kinerja adalah salah satu komponen yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja, menurut Dr. Kasmir MM (2016), didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hamali (2018), kinerja adalah hasil pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Menurut Dr. Kashmir M.M. (2016), terdapat sejumlah komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kemampuan

dan keahlian, pengetahuan, rancangan pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan loyalitas. Hasil konkret yang dapat diamati dan diukur disebut kinerja (Riai veithzal & Juavani ella, 2013). Hal ini biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai seorang karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan, karena kinerja merupakan langkah menuju tercapainya tujuan. Kinerja, menurut Mangkunegara (2014), kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka salah satu yang dimaksud dengan definisi. Suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan upaya yang terus menerus dari seseorang menuju tujuannya (Robbins dan Judge, 2009). Menurut bukunya (F. C. Gomes, 2003), faktor individu dan organisasional memengaruhi motivasi. Kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, pembayaran gaji, keamanan pekerjaan, rekan kerja/kolega, pengawasan, pujian, dan hasil dari pekerjaan itu sendiri adalah beberapa faktor. Namun, menurut Ahmad et al. (2015), motif, harapan, dan insentif yang diinginkan mempengaruhi motivasi. Kemampuan, menurut Winardi (2006), adalah sifat (yang ada pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan tindakan atau tugas mental atau fisik. Dimensi kemampuan terdiri dari kemampuan fisik, yang merupakan keahlian dalam melaksanakan tugas-tugas yang membutuhkan kekuatan, kecepatan, kekuatan, dan keterampilan yang sebanding. PT Ekanuri Group bekerja sama dengan Pertamina Hulu Energi dan bekerja sama dengan beberapa perusahaan supply chain oil dan gas lainnya. Kami mengutamakan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas untuk tenant kami. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan kami akan dicatat dalam KPI atau Plan work perusahaan. PT Ekanuri Group terdiri dari sekitar 217 karyawan dari berbagai departemen, dengan kantor pusat di Kalijapat 4 Jalan Ketel Uap I No.1, Ancol, Kecamatan Pademangan, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Ada beberapa keluhan dari karyawan yang tidak puas dengan kebijakan perusahaan.

Dari survey awal yang telah dilakukan penulis yang sudah bekerja di perusahaan PT Ekanuri Group selama 5 tahun ini terdapat beberapa fenomena terkait penyebab-penyebab yang sudah dijelaskan diawal terjadi didalam kegiatan operasional karyawan PT Ekanuri Group di Jakarta Utara yang salah satunya adalah kinerja karyawan yang dipandang belum maksimal ataupun optimal. Hal tersebut dapat dinilai dengan adanya beberapa karyawan yang mampu keluar dari perusahaan tersebut dalam jangka waktu sebulan dua bulan menjadikan perusahaan ini sebagai batu loncatan dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, oknum karyawan yang kurang disiplin dalam jam kedatangan bekerja, sering meninggalkan pekerjaan tanpa adanya alasan yang tidak jelas, Ketika saya bertanya apakah ada alasan yang jelas terkait penyebab-penyebab factor tersebut beberapa karyawan mempunyai beberapa alasan berupa ; adanya overload pekerjaan, pekerjaan yang diluar jobdesk tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan, fatic pekerjaan dikarenakan kekurangan SDM. Jika seseorang atau kelompok karyawan memiliki standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja mereka dapat diketahui dan diukur, Oleh karena itu, tidak ada tolak ukur keberhasilan jika tidak ada tujuan dan target pengukuran. Akibatnya, kinerja individu atau organisasi tidak dapat diketahui. Luthans (2006) menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk dapat mencapai kepuasan kerja dari tempat kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan

hal-hal yang mereka anggap penting. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka. Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai Kepuasan kerja merupakan sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan selisih antara nilai yang diterima oleh karyawan dan harapan yang mereka miliki terhadap pekerjaan tersebut. (Robbin, 2003 dalam Tarigan 2017). Namun, Greenberg dan Baron (2003) dalam Sitinjak (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson (2000) dalam Sitinjak (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Jika orang puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih cenderung untuk bekerja lebih baik karena mereka tahu apa yang mereka butuhkan (Mira, 2013). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan di tempat kerjanya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan layanan berkualitas tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (Armansyah dkk, 2021), kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang atau barang yang diberikan kepada mereka sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup penerapan sistem kompensasi yang efisien, yang membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu, kinerja strategis dipengaruhi oleh sistem kompensasi perusahaan. Menurut Handoko (Armansyah dkk, 2014) kompensasi adalah apa pun yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Nyberg et al. (2016) juga menemukan bahwa menghubungkan gaji karyawan dengan kinerja pekerjaan adalah praktik MSDM untuk meningkatkan kinerja organisasi (perusahaan). Akibatnya, skema kompensasi berbasis kinerja (KBK), yang dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja dan produktivitas mereka, semakin menarik bagi organisasi modern (Ren et al., 2017). Di era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, tetapi juga mampu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja adalah strategi kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Strategi ini tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji pokok, insentif, dan tunjangan, tetapi juga penghargaan non-finansial yang mampu membangun rasa dihargai dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang tepat diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, kualitas kerja juga merupakan indikator utama kinerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Kualitas kerja yang tinggi mencerminkan kompetensi, penguasaan keterampilan, dan tanggung jawab yang dijalankan dengan baik oleh karyawan.

Peningkatan kualitas kerja diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, hubungan antara strategi kompensasi dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan tidak berjalan secara langsung. Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan tersebut. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis dimana karyawan merasa puas dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja. Kepuasan ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami pentingnya membangun kepuasan kerja agar investasi dalam strategi kompensasi dan peningkatan kualitas kerja dapat berbuah hasil yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi kompensasi dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut. Dengan mengetahui hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Bahkan, kompensasi berbasis kinerja dapat dikaitkan dengan kinerja individu dan kelompok (Albaek et al., 2022). Teori ini semakin didukung oleh teori ekspektasi dan prinsip intensitas insentif, yang menyatakan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang diharapkan akan melakukan lebih banyak upaya di masa depan (Nyberg et al., 2016). Namun, pengaruh penilaian kinerja karyawan dan kompensasi berbasis kinerja belum banyak diamati. Uang, barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan Program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena meminta upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai sumber daya manusia, memiliki dua definisi, menurut Sumarsono (2019). Dalam pengertian pertama, SDM mengacu pada usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan selama proses produksi; dalam pengertian lain, SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Dalam pengertian kedua, SDM mengacu pada individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja untuk memberikan usaha atau jasa tersebut.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sementara Mondy (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah total uang yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja, menurut Prawirosentono (2019), adalah hasil yang diperoleh oleh seorang individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Cara manajemen

memandang karyawan, staf, dan organisasi secara keseluruhan dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja. Selain itu, menurut Wayne (2020), terdapat dua sudut pandang berbeda terkait dengan kualitas kehidupan kerja.

Kinerja

Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dievaluasi dan diukur dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja seorang karyawan dianggap baik dan berkualitas apabila karyawan tersebut memiliki keterampilan, kemampuan, etika yang baik, serta disiplin yang tinggi.

Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas cenderung lebih jarang absen, berkontribusi positif, dan tetap di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung lebih sering absen, mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan akhirnya mencari pekerjaan baru (Moorhead dan Griffin, 2019).

3. Metode

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode kuantitatif digunakan dalam studi ini. Metode ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif dengan mengumpulkan data numerik dan menguji hipotesis. Metode ini cocok untuk menguji pengaruh kompensasi dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengumpulkan data kepuasan kerja.

Emzir (2009:28) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang secara dominan mengadopsi paradigma postpositivist dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan. Pendekatan ini mencakup pemikiran tentang hubungan sebab akibat, reduksi terhadap variabel, formulasi hipotesis, serta pertanyaan penelitian yang spesifik. Selain itu, pendekatan kuantitatif menggunakan metode pengukuran dan observasi yang sistematis, serta pengujian teori secara empiris. Strategi penelitian yang umum digunakan dalam pendekatan ini meliputi eksperimen dan survei, yang keduanya memerlukan pengumpulan dan analisis data statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Metode kuantitatif dapat disebut sebagai metode tradisional, positivistik, saintifik, atau penemuan. Karena telah digunakan selama cukup lama, jenis ini dikenal sebagai metode tradisional dan telah menjadi pendekatan yang umum digunakan dalam studi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi tersebut dilakukan pada supply chain, proyek gas dan minyak PT Ekanuri Group. Ini akan berlangsung dari bulan April hingga Mei 2025, dan akan mencakup langkah-langkah seperti menyusun strategi, menyebarkan kuesioner, mengumpulkan data, dan menganalisis data.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: objek atau subyek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan..

Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek atau subyek yang diteliti, tetapi juga mencakup semua kualitas atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek tersebut (Sugiyono, 2017).

Menurut Sugiyono (2017), sampel termasuk dalam karakteristik dan jumlah populasi. Metode pengambilan sampel diperlukan untuk mengambil sampel dari populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel purposive, yang berarti bahwa setiap anggota populasi tidak memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel.

Rumus slovin dapat dituliskan sebagai:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : banyak sampel minimum

N : banyak sampel pada populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error*)

Sumber Data

Menurut Situmorang dan Lutfi (2014), Dua jenis data berbeda dikumpulkan: yang pertama adalah data primer, yang dikumpulkan secara pribadi oleh individu atau organisasi dari objek yang diteliti dan digunakan untuk tujuan studi yang relevan, seperti melakukan wawancara, kuesioner, dan observasi. Yang kedua adalah data sekunder, yang merupakan data yang dikumpulkan dengan memberikan daftar kuesioner kepada karyawan PT. Ekanuri Group. Data dokumentasi dan arsip resmi biasanya merupakan sumber tidak langsung.

4. Hasil Dan Pembahasan

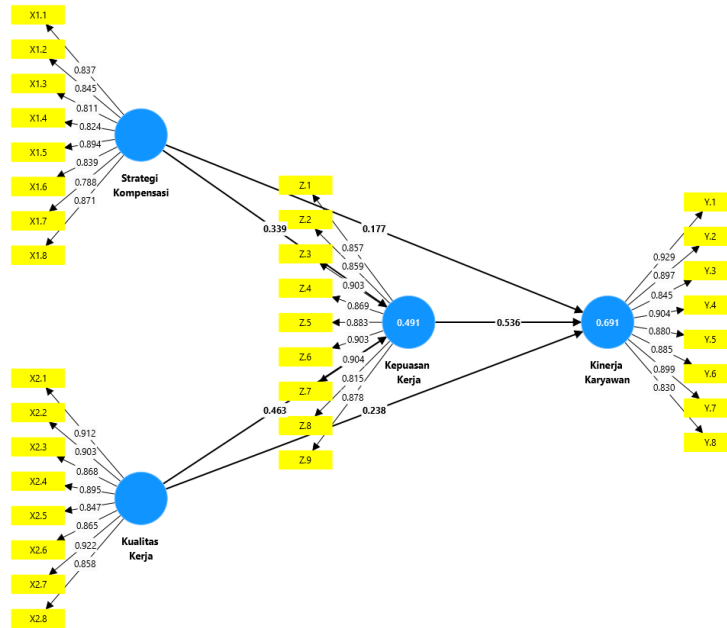
Hasil Analisis Data

Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Menurut Ghazali (2015:39) tujuan dari evaluasi outer model adalah untuk menilai validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta reliabilitas model yang di evaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (2015), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 1. Hasil Algoritma smartPLS 4.0
 Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Strategi Kompensasi	Kualitas Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0,837			
X1.2	0,845			
X1.3	0,811			
X1.4	0,824			
X1.5	0,894			
X1.6	0,839			
X1.7	0,788			
X1.8	0,871			
X2.1		0,912		
X2.2		0,903		
X2.3		0,868		
X2.4		0,895		
X2.5		0,847		
X2.6		0,865		
X2.7		0,922		
X2.8		0,858		
Y.1			0,929	
Y.2			0,897	
Y.3			0,845	
Y.4			0,904	
Y.5			0,880	
Y.6			0,885	
Y.7			0,899	
Y.8			0,830	

Z.1				0,857
Z.2				0,859
Z.3				0,903
Z.4				0,869
Z.5				0,883
Z.6				0,903
Z.7				0,904
Z.8				0,815
Z.9				0,878

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 4.0* yang tersaji dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Strategi Kompensasi
Kepuasan Kerja	0,875			
Kinerja Karyawan	0,790	0,884		
Kualitas Kerja	0,637	0,671	0,884	
Strategi Kompensasi	0,577	0,609	0,513	0,839

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Adapun di bawah ini adalah hasil dari Cross Loading:

Tabel 3. Hasil Cross Loading

	Strategi Kompensasi	Kualitas Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0,837	0,407	0,474	0,448
X1.2	0,845	0,279	0,473	0,369
X1.3	0,811	0,387	0,409	0,499
X1.4	0,824	0,539	0,633	0,551
X1.5	0,894	0,456	0,568	0,549
X1.6	0,839	0,312	0,471	0,399
X1.7	0,788	0,589	0,509	0,531

	Strategi Kompensasi	Kualitas Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.8	0,871	0,398	0,494	0,474
X2.1	0,503	0,912	0,691	0,634
X2.2	0,383	0,903	0,630	0,610
X2.3	0,495	0,868	0,613	0,539
X2.4	0,418	0,895	0,570	0,529
X2.5	0,541	0,847	0,558	0,578
X2.6	0,380	0,865	0,500	0,456
X2.7	0,419	0,922	0,613	0,568
X2.8	0,481	0,858	0,538	0,566
Y.1	0,626	0,559	0,929	0,704
Y.2	0,558	0,571	0,897	0,712
Y.3	0,519	0,608	0,845	0,685
Y.4	0,572	0,660	0,904	0,723
Y.5	0,501	0,617	0,880	0,721
Y.6	0,486	0,548	0,885	0,694
Y.7	0,573	0,572	0,899	0,724
Y.8	0,460	0,609	0,830	0,620
Z.1	0,540	0,583	0,667	0,857
Z.2	0,491	0,534	0,631	0,859
Z.3	0,480	0,587	0,622	0,903
Z.4	0,619	0,646	0,705	0,869
Z.5	0,549	0,575	0,648	0,883
Z.6	0,496	0,497	0,632	0,903
Z.7	0,482	0,509	0,765	0,904
Z.8	0,436	0,558	0,784	0,815
Z.9	0,435	0,513	0,742	0,878

HTMT

Tabel 4. Hasil HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja Karyawan <-> Kepuasan Kerja	0,819
Kualitas Kerja <-> Kepuasan Kerja	0,657
Kualitas Kerja <-> Kinerja Karyawan	0,695
Strategi Kompensasi <-> Kepuasan Kerja	0,597
Strategi Kompensasi <-> Kinerja Karyawan	0,631
Strategi Kompensasi <-> Kualitas Kerja	0,527

Sementara itu, tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga diperoleh dilihat dari nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Hair et al., 2017). Semua nilai HTMT lebih rendah dari 0,9.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 4.0 tersaji pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,766
Kinerja Karyawan	0,782
Kualitas Kerja	0,782
Strategi Kompensasi	0,704

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja	0,962	0,962	0,967
Kinerja Karyawan	0,960	0,961	0,966
Kualitas Kerja	0,960	0,963	0,966
Strategi Kompensasi	0,940	0,945	0,950

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Inner Model

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah

pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis pengaruh variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Uji Model

Tabel 7. Hasil Model Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,077	0,077
d_ULS	3,349	3,349
d_G	4,526	4,526
Chi-square	3134,121	3134,121
NFI	0,650	0,650

Berdasarkan hasil uji *Goodness of Fit*, nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) untuk model yang diestimasi adalah **0,077**. Karena nilai ini lebih kecil dari batas acuan umum yaitu 0,080, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian atau kecocokan (*fit*) yang baik dengan data.

Nilai R-Square (R²)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 8. Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0,491	0,485
Kinerja Karyawan	0,691	0,686

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. **Kepuasan Kerja** Nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah **0,491**. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model ini (seperti Kualitas Kerja dan Strategi Kompensasi) mampu menjelaskan **49,1%** dari variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja. Sisa 50,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.
2. **Kinerja Karyawan** Nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan adalah **0,691**. Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model (seperti Kepuasan Kerja, Kualitas Kerja, dan Strategi Kompensasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan **69,1%** dari variasi pada Kinerja Karyawan. Sisa 30,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*f*² Effect Size

Nilai f-square (*f*²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2014):

- 1) Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
- 2) Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
- 3) Apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.

Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 9. Hasil Uji f^2 Effect Size

	f-square
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,474
Kualitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,311
Kualitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,103
Strategi Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,167
Strategi Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,064

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. **Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan** Nilai f-square sebesar **0,474**. Karena nilai ini lebih besar dari 0,35, maka pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dikategorikan **kuat**.
2. **Kualitas Kerja -> Kepuasan Kerja** Nilai f-square sebesar **0,311**. Nilai ini berada di antara 0,15 dan 0,35, yang berarti pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja tergolong **medium** (sedang).
3. **Kualitas Kerja -> Kinerja Karyawan** Nilai f-square sebesar **0,103**. Karena nilai ini berada di antara 0,02 dan 0,15, pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dikategorikan **lemah**.
4. **Strategi Kompensasi -> Kepuasan Kerja** Nilai f-square sebesar **0,167**. Nilai ini masuk dalam rentang 0,15 hingga 0,35, sehingga pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja tergolong **medium** (sedang).
5. **Strategi Kompensasi -> Kinerja Karyawan** Nilai f-square sebesar **0,064**. Karena nilai ini berada di antara 0,02 dan 0,15, maka pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah **lemah**.

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* 4391 structural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	1602,000	1015,496	0,366
Kinerja Karyawan	1424,000	668,983	0,530

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. **Kepuasan Kerja**: Nilai Q-Square adalah **0,366**. Karena nilai ini lebih besar dari 0, artinya model penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang baik untuk variabel Kepuasan Kerja.
2. **Kinerja Karyawan**: Nilai Q-Square adalah **0,530**. Nilai ini juga lebih besar dari 0, yang menunjukkan bahwa model ini juga memiliki relevansi prediktif yang kuat untuk variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,536	0,544	0,088	6,061	0,000
Kualitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0,463	0,462	0,063	7,351	0,000
Kualitas Kerja -> Kinerja Karyawan	0,238	0,231	0,083	2,875	0,004
Strategi Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,339	0,342	0,069	4,887	0,000
Strategi Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,177	0,175	0,071	2,495	0,013

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik sebesar **6,061**, yang lebih besar dari t-tabel (1,96), dan nilai p-value sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik sebesar **7,351**, yang jauh lebih besar dari t-tabel (1,96), serta nilai p-value **0,000** (kurang dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dalam lingkungan kerja atau pekerjaan itu sendiri secara signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Didapatkan nilai t-statistik sebesar **2,875**, yang berada di atas ambang batas 1,96, dengan p-value **0,004** (kurang dari 0,05). Ini membuktikan bahwa perbaikan pada kualitas kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga secara langsung dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Strategi Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik yang diperoleh adalah **4,887**, yang lebih tinggi dari 1,96, dan didukung oleh p-value **0,000** yang sangat signifikan. Artinya, strategi kompensasi yang baik dan adil akan memberikan dampak peningkatan yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Strategi Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-statistik sebesar **2,495** (lebih besar dari 1,96) dan p-value **0,013** (lebih kecil dari 0,05) mengkonfirmasi adanya pengaruh ini.

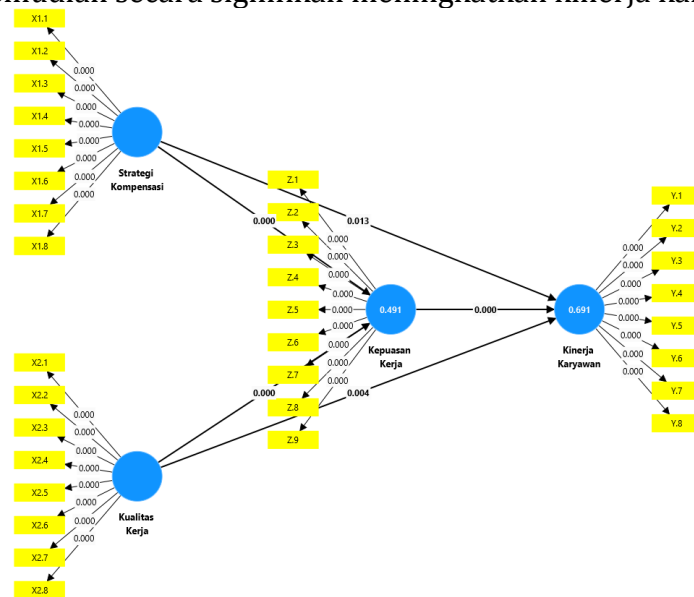
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi kompensasi yang efektif secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (indirect) X terhadap Y melalui Z:

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kualitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,249	0,253	0,062	3,992	0,000
Strategi Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,182	0,187	0,051	3,547	0,000

- 1. Kualitas Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan** Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara Kualitas Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai **t-statistik (3,992)** lebih besar dari 1,96 dan **p-value (0,000)** lebih kecil dari 0,05. Ini berarti Kualitas Kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui peningkatan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, perbaikan kualitas kerja akan meningkatkan kepuasan, yang pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- 2. Strategi Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan** Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja juga secara signifikan memediasi hubungan antara Strategi Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Nilai **t-statistik (3,547)** yang lebih besar dari 1,96 dan **p-value (0,000)** yang lebih kecil dari 0,05 membuktikan hal ini. Artinya, Strategi Kompensasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Jadi, strategi kompensasi yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang meningkat inilah yang kemudian secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

5. Simpulan

Berdasarkan analisis data terhadap 178 responden di PT Ekanuri Group dengan menggunakan metode SEM-PLS, dapat ditarik tujuh kesimpulan utama yang menjawab masing-masing hipotesis penelitian:

1. Strategi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ekanuri Group. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 4,887 dan p-value 0,000. Artinya, strategi kompensasi yang dipersepsikan adil dan kompetitif oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara signifikan.
2. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ekanuri Group. Temuan ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 7,351 dan p-value 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan lingkungan kerja mendukungnya, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ekanuri Group. Dengan nilai t-statistik sebesar 6,061 dan p-value 0,000, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.
4. Strategi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 2,495 dengan p-value 0,013 mengonfirmasi bahwa penerapan strategi kompensasi yang efektif dapat secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan.
5. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,875 dan p-value 0,004. Ini membuktikan bahwa perbaikan pada kualitas kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara strategi kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistik 3,547 dan p-value 0,000, temuan ini menunjukkan bahwa strategi kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara kualitas kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis dengan t-statistik 3,992 dan p-value 0,000 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja akan meningkatkan kepuasan, yang pada gilirannya mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik secara signifikan.

6. Daftar Pustaka

- Akbar, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Self-Efficacy dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Universitas Sumatera Utara Repository*.
- Alni Andriani, 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Seminar Nasional Ekonomi dan Akutansi VOL 1 No.1 2020*
- Andreea, M. O. I. S. A. THE INFLUENCE OF EMPLOYEE SATISFACTION ON WORK QUALITY. *YEAR 16 NUMBER 20 JUNE 2025*, 24.
- Anton Nurcahyo, 2011. Analisis variabel-variabel yang memperngaruhi kinerja

- karyawan pada PT Quadra mitra perkasa Balikpapan, *Eksis Riset pariwisata politeknik negeri samarinda*
- April Chang, W. J. (2025). Workplace mindfulness mediation and moderation in relationships between media multitasking and various outcomes. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-35.
- Aprilia, P., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2025). The Influence of Leader-Member Exchange (LMX), Job Satisfaction, and Organizational Commitment on the Performance of Vocational High School Teachers in Palangka Raya. *The Journal of Academic Science*, 2(7), 1870-1886.
- Armando, R. (2025). Hubungan Antara Kepuasan Karyawan, Produktivitas Kerja, Dan Kualitas Proses Produksi Terhadap Efisiensi Operasional PT. Kohler Manufaktur Indonesia. *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 2(3), 854-861.
- Ceswirdani, henny sjafitri, Yuni candra, 2017. Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai dikantor kecamatan kurANJI
- Debnath, P., & Ganguly, I. (2025). Impact of Emolument on the Work Satisfaction: A Case of Tea Plantation Workers in West Bengal. *ResearchGate*.
- Dewanto, M. H., & Arijanto, A. (2025). The Influence of Work-Life Balance, Green Transformational Leadership, and Learning Organization on Sustainable Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Management Consulting Firms. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(7), 3323-3342.
- Dimas Okta Ardiansyah, 2016. pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi oleh kepuasan kerja, *pascasarjana Eknomi Univ Brawijaya*
- Emodia, J. *Occupational Safety and Employee Performance in Registered Flower Farms in Meru County, Kenya* (Doctoral dissertation, Kenyatta University).
- Farzana, M. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Febryan, S., & Kamilia, N. (2025). The Role of Job Satisfaction Mediation in the Work Environment and Employee Performance. *Research Horizon*, 5(4), 1063-1074.
- Ganasen, S. (2025). Teachers' Perceptions of Personal Wellbeing During the COVID-19 Pandemic. *University of Witwatersrand Repository*. <https://wiredspace.wits.ac.za/items/adb6a686-432b-4e32-90d2-6e57466b958a>
- Gebreyohannes, E. (2025). *THE ROLE OF INCENTIVES AND COMPENSATION ON PROJECT SUCCESS THE CASE OF WASS INTERNATIONAL PLC* (Doctoral dissertation, St. Mary's University).
- Grace, E., Ervina, N., Simanjuntak, M. D., Julyanthry, J., & Butarbutar, I. P. (2025). The Effect of Job Satisfaction in Mediating the Relationship Between Leadership, Organizational Support and Work Motivation.
- Hasudungan, Z., & Lubis, A. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Teknik Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1163-1171.
- Herdyasnyah, H., Riswandi, P., & Arnova, I. (2025). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AJINOMOTO Cabang Bengkulu Tahun 2022-2024. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(3), 1107-1115.

- Herminingsih, A., & Nainggolan, L. F. (2025). The Effect of Career Development, Non-Financial Compensation, and Work Family Conflict On Employee Performance. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 5(7), 9454-9463.
- Houmane, J., & Hind, B. (2025). Exploring the Relationship Between Compensation and Job Satisfaction Among Moroccan Public Secondary Teachers: A Case Study of the Casablanca-Settat Region. *Journal of English Language Teaching and Applied Linguistics*, 7(3), 67-75.
- Kadak, K. J. INFLUENCE OF PERFORMANCE-BASED COMPENSATION STRUCTURES ON EMPLOYEE MOTIVATION AND TURNOVER IN SALES TEAMS.
- Misbachul Munir, 2022. Pengembangan kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari kebijakan kompensasi dan sistem pengembangan karir , *Journal ekonomi dan ekonomi syariah vol. 5 no 1 january 2022*
- Moh Haekal Girindra, 2023. Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin terhadap kualitas kerja karyawan baznas kota tangerang Selatan
- Muhamad zaki fauzi, Rahman Rahim 2022. Pengaruh kompensasi dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabe intervening pada Pt lintas antar nusa makasar, *Jurnal Ekonomi Bisnis*
- Mutiara, Y. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui kehadiran kerja dan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Universitaskatolik Santo Thomas Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Suamtera Utara).
- Oleabhie, E. J., & Okafor, E. E. (2025). Investigating Aspects of Work-Life Quality in Benin City's Manufacturing Industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(5), 4558-4573.
- Omada, A. J., Chukwueloke, O. F., & Ozegbe, U. C. (2025). Enhancing Employee Commitment and Performance Levels in Nigeria Public Sector through Ability-Motivation-Opportunity (AMO) Framework. *Management*, 4(2), 13-47.
- Opan Arifudin , 2019 . Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pt global (PT GM), *Jurnal ilmiah (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*
- Postrano, E., Pigao, O., & Pasco, W. (2025). Relationship Between Job Satisfaction and the Performance of the Technical Education Skills and Development Authority (TESDA) PO Employees and Bukidnon Technical Vocational Education & Training of Institutions Associations (BUKTIA) Trainers. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 40(1), 1-1.
- Pratiwi, S. E., Hamidah, S., Al Farisi, R., & Putra, R. S. (2025). Qualitative study on compensation and its implications on employee performance in companies Literature review study. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 10(2).
- Putra, E., & Oktamianti, P. (2025). Implementation of the remuneration system on the level of job satisfaction of nurses in hospitals. *Jurnal Health Sains*, 6(5), 48-52.
- Ramadhanti, A. P. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PT Astra International Isuzu Cabang HR Muhammad Surabaya* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Jawa Timur).
- Rathod, M., Singh, S., Goswami, S., & Roy, V. (2025). ASSESSING EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: A SURVEY-BASED ANALYSIS. *International Journal of Management, Public Policy and Research*, 4(2), 199-208.
- Roslinda, J. A., & Andias, A. B. (2025). Exploring Employee Motivation: A Comprehensive Analysis of Key Motivational Factors Across Diverse

- Industries. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 6(6), 2985-3005.
- Sârbu, O., & Coreţchi, B. (2025). Motivation management as a determining factor of organizational performance and competitiveness. *Vector European*, (1), 165-176.
- Sari, Q. M., & Nasution, N. (2025). The Effect of Work-Life Balance The Effect of Work-Life Balance and Job Crafting on Employee Work Engagement at Rejang Lebong Regional General Hospital and Job Crafting on Work Engagement. *Jambura Economic Education Journal*, 7(4), 1343-1358.
- Sartori, P., Stoll, K., Gross, M. M., & Oblasser, C. (2025). Burnout, job satisfaction, and intention to leave among midwives in Western Switzerland: The role of caseload and hospital-based practice models. *Women and Birth*, 38(5), 101952.
- Shomurodov, S. (2025). MOTIVATION AND INCENTIVE SYSTEMS IN PERSONNEL MANAGEMENT. *Journal of Applied Science and Social Science*, 1(5), 178-184.
- Simovic, M., & Slavković, M. (2025). Time Management and Performance in Healthcare Organizations. *ResearchGate*.
- Siti Lam'ah Nasution, 2017. Pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt asam jawa, *Jurnal Ecobisma vol 7 no. 2 tahun 2020*
- Suastini, D. P., Heryanda, K. K., & Telagawathi, N. L. W. S. The Influence of Leadership, Organizational Commitment and Evaluation Monitoring on the Performance of Regional Apparatus Employees in Buleleng Regency. *Buletin Poltanesa*, 26(1), 620181.
- Subathra, N., & Sethuraman, M. AN ANALYSIS OF HOW PERFORMANCE MANAGEMENT INFLUENCES EMPLOYEE RETENTION IN BANKS LOCATED IN THIRUVARUR DISTRICT.
- Sunarto Urjoyo Purba, Tatan Sukwika, 2021. Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada divisi proyek, *Journal of Applied Management Research vol.1 no.1 (2021) 65-77*
- Wahdah, V. N., Intiasari, A. D., & Mulyanto, J. Evaluation of HRM Strategies to Enhance Nurse Performance at RSUD Muhammadiyah Cirebon. *Buletin Poltanesa*, 26(1), 620324.
- Yuanis, Y. (2025). Performance-Based Incentives and Workforce Productivity in Small Enterprises: Insentif Berbasis Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Usaha Kecil. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(3).
- Zaki, H., Hassan, N. H. H. W., & Samy, N. K. (2025). Navigating the Path: Islamic Leadership, Islamic Organization Citizenship Behaviour and Islamic Work Ethics Unveiled. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(6), 3034-3045.
- Zakiah, N., Salsabila, C. D., Misbach, A. E. A., Safitri, D. A., & Idar, D. A. (2025). PENERAPAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) BERBASIS KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR SULAWESI SELATAN. *Al-Idarah: Journal of Da'wah Management*, 13(1), 1-12.