



KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UMKM JAVA LOENPIA

Nia Aprilia*¹, Rr. Hawik Ervina Indiworo², Rita Meiriyanti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Email: niaaprilial8042001@gmail.com*¹

Abstract: *The research object took the Java Loenpia Semarang UMKM on the grounds that there was a problem, namely that the income target set by the management was not able to be realized from October 2022 to September 2023, this shows that the target and realization of income were not in line with the expectations of the UMKM leadership, so a strategy was needed to increase employee performance. This research aims to analyze the influence of compensation and work environment on employee performance with jobsatisfaction as a mediating variable in Java Loenpia Semarang MSMEs. The research sample was 70 respondents/employees of Java Loenpia Semarang MSMEs using sampling techniques, namely population research or census techniques or saturated samples. The data analysis method uses multiple linear regression. The research results found that compensation and work environment partially influence job satisfaction. Compensation, work environment and jobsatisfaction partially influence employee performance. The results of the findings of the first mediation effect can be concluded that there is no influence of compensation on employee performance with Job Satisfaction as a mediating variable. Meanwhile, the findings of the second mediation effect can be concluded that there is an influence of the work environment on employee performance with Job Satisfaction as a mediating variable*

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

Abstrak: Obyek riset mengambil UMKM Java Loenpia Semarang dengan alasan bahwa terjadi permasalahan yaitu target pendapatan yang ditetapkan pimpinan tidak mampu terealisasi dari bulan Oktober 2022 sampai dengan September 2023, hal ini menunjukkan bahwa target dan realisasi pendapatan belum sesuai dengan harapan pimpinan UMKM, sehingga dibutuhkan strategi untuk peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UMKM Java Loenpia Semarang. Sampel penelitian sebanyak 70 responden / karyawan UMKM Java Loenpia Semarang dengan menggunakan teknik sampling yaitu penelitian populasi atau teknik sensus atau sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan efek mediasi pertama dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan Hasil temuan efek mediasi kedua dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

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

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan atau industri dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan atau industri sering mendengarkan istilah kompensasi, motivasi kerja, dimana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya kinerja karyawan seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja karyawan seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2019). Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerja (Saputra & Hendri, 2020).

Kepuasan kerja berarti emosi karyawan pada tingkat suka dan tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan dan pikiran seseorang terhadap pekerjaan yang diungkapkan secara afektif atau kognitif untuk beberapa derajat mendukung atau pengalaman buruk (Munir & Rahman, 2015). Dengan demikian, kepuasan kerja mewakili emosi, perasaan dan pemikiran, dan persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka dalam banyak perspektif. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk ungkapan emosional positif dari seorang karyawan atas pencapaian terbaik dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut mendapatkan apresiasi dari pemberi kerja yang linier dengan kontribusi yang diberikan. Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut (Burhan et al., 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan atau imbalan kepada karyawan baik secara finansial maupun non-finansial yang layak dan adil kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan atau industri. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat dan adil, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya.

Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan atau industri, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Andriany, 2019). Kompensasi sebagai semua uang atau barang yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada bisnis. Kompensasi perusahaan atau industri merupakan biaya bagi perusahaan atau industri. Akibatnya, masuk akal untuk berasumsi bahwa remunerasi yang diberikan akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Sulastri, 2020).

Faktor kedua yang mempengaruhi dan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2016). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mengurangi perasaan kebosanan dalam bekerja bagi karyawan. Kenyamanan tentu akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Oktavia et al., 2020).

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung merupakan salah satu dari faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja bisa sangat berpengaruh terhadap

kepuasan kerja, karena menjadi suatu hal yang tidak terlepas dari seorang karyawan dalam bekerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta tersedianya fasilitas yang dapat menunjang produktivitas kerja dari karyawan, maka tentunya akan membuat seorang karyawan tersebut merasa nyaman dan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya (Ramadya et al., 2016). Perusahaan atau industri perlu menciptakan rasa kepuasan kerja terhadap semua karyawannya, yang salah satunya yaitu dengan cara memfasilitasi karyawan mereka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan, karena kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat darisituasi dan lingkungan kerja mereka di dalam perusahaan atau industri tempat mereka bekerja (Sitinjak, 2018).

Lingkungan kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan terganggunya kinerja maka perusahaan atau industri tidak dapat bekerja sesuai dengan target yang telah disepakati, sebaliknya saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik (Wibisono et al., 2020).

Penelitian ini mengambil obyek pada UMKM Java Loenpia Semarang yang merupakan industri UMKM yang bergerak dalam bidang kuliner jajanan khas asli Semarang. Alasan pemilihan obyek pada UMKM Java Loenpia Semarang karena kinerja karyawan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.
Target dan Realisasi Pendapatan UMKM Java Loenpia Semarang Tahun 2023

No.	Bulan	Target (Juta Rp.)	Realisasi (Juta Rp.)	Prosentase(%)
1	Oktober 2022	200	151	75.5
2	November 2022	200	184	92
3	Desember 2022	200	177	88.5
4	Januari 2023	200	169	84.5
5	Februari 2023	200	182	91
6	Maret 2023	200	183	91.5
7	April 2023	200	170	85
8	Mei 2023	200	158	79
9	Juni 2023	200	155	77.5
10	Juli 2023	200	149	74.5
11	Agustus 2023	200	127	63.5
12	September 2023	200	126	63

Sumber : UMKM Java Loenpia Semarang, tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa target pendapatan yang ditetapkan pimpinan tidak mampu terealisasi dari bulan Oktober 2022 sampai dengan September tahun 2023 dan bahkan prosentase selisih antara target dan realisasi pendapatan semakin besar. Hal ini faktor yang menarik untuk diteliti berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM Java Loenpia Semarang. Dari *research gap* diatas dapat diringkas menjadi tabel seperti tampak sebagaiberikut ini :

Tabel 2. Research Gap

Hubungan antar Variabel	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja	(Lukiyana & Halima, 2016); (Zulher et al., 2022)	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja
	(Sulastri, 2020); (Hasanuddin et al., 2020); (Suryani & Hastono, 2020); (Pudjiastuti & Sijabat, 2022)	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja	(Lukiyana & Halima, 2016); (Wibisono et al., 2020); (Poluan et al., 2018); (Pentury & Usmany, 2023)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
	(Sulastri, 2020); (Zulher et al., 2022)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja	(Lukiyana & Halima, 2016); (Putra et al., 2022); (Suryani & Hastono, 2020); (Pudjiastuti & Sijabat, 2022); (Pentury & Usmany, 2023)	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
	(Hasanuddin et al., 2020); (Poluan et al., 2018)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ada hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya ditemukan adanya hasil riset yang berbeda-beda (*research gap*). Salah satu hasil *research gap* dapat dilihat dari temuan yang dilakukan oleh (Lukiyana & Halima, 2016); (Zulher et al., 2022) dengan hasil riset yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil berbeda ditemukan oleh (Sulastri, 2020); (Hasanuddin et al., 2020); (Suryani & Hastono, 2020); (Pudjiastuti & Sijabat, 2022) yang menemukan bahwa kompensasi ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja. Research gap kedua dapat dilihat dari temuan yang dilakukan oleh (Lukiyana & Halima, 2016); (Wibisono et al., 2020); (Poluan et al., 2018); (Pentury & Usmany, 2023) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja namun riset yang dilakukan oleh (Sulastri, 2020); (Zulher et al., 2022) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Research gap lainnya dapat dilihat dari temuan yang dilakukan oleh (Lukiyana & Halima, 2016); (Putra et al., 2022); (Suryani & Hastono, 2020); (Pudjiastuti & Sijabat, 2022); (Pentury & Usmany, 2023) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun riset yang dilakukan oleh (Hasanuddin et al., 2020); (Poluan et al., 2018) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari fenomena dan latar belakang penelitian diatas maka penulis mengambil judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan UMKM Java Loenpia Semarang)”.

2. Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah kuantitatif. Desain penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menganalisis mengenai pengaruh antar variabel yaitu variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi merupakan wilayah penyearanaan yang memiliki unsur obyek atau subyek yang mempunyai jumlah serta perangai tertentu yang telah ditentukan oleh para peneliti yang bertujuan untuk dipelajari lalu diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Yang berperan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Java Loenpia Semarang sebanyak 70 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam rangka menetapkan jumlah sampel, penelitian menggunakan penelitian populasi atau teknik sensus atau sampel jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian ditetapkan

sebanyak 70 orang karyawan. Metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Data biasanya diperoleh dengan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden konsumen dengan metode offline atau tata muka langsung. Penggunaan data kuisioner menggabungkan pertanyaan tertutup dengan jawaban lain. Kuesioner yang digunakan terdapat alternatif jawaban yang tersedia dengan skala ordinal (skala *likert*).

Analisis deskriptif dalam sebuah penelitian memiliki maksud untuk dapat mengetahui persepsi konsumen tentang kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan kecenderungan penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk memperoleh gambaran pasti dari perilaku konsumen dan digunakan alat analisis distribusi frekuensi. Sedangkan pengukuran faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan digunakan rentang skala. Uji penelitian ini dengan menggunakan uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan (Ghozali, 2016). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model regresi yang menguji pengaruh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Skor koefisien determinasi bernilai antara 0 dan 1.

2.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun batasan atau definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

No.	Nama Variabel	Definisi Konsep	Indikator
1.	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang dan barang yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Fasilitas 4. Cuti (Dewi & Ardana, 2022)
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di tempat karyawan bekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan ketika mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2014).	1. Penerangan di tempat kerja 2. Temperatur udara di tempat kerja 3. Bau tidak sedap di tempat kerja 4. Dekorasi di tempat kerja (Ahmad, 2019)

3.	Kepuasan Kerja (Y1)	Kepuasan kerja adalah kondisi emosi positif dari individu yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja dari individu tersebut, dan apabila harapan individu tersebut tidak terpenuhi, maka rasa ketidakpuasan akan muncul dari individu tersebut terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Mathis & Jackson, 2014).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Rekan kerja 3. Pengawasan 4. Promosi (Nugroho et al., 2022)
4.	Kinerja Karyawan (Y2)	(Mangkunegara, 2017) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara mutu serta jumlah yang diraih setelah karyawan memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugas yang telah dibagikan.	1. Meningkatkan target kerja 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Menciptakan inovasi 4. Menciptakan kreativitas 5. Meminimalkan kesalahan pekerjaan. (Ahmad, 2019)

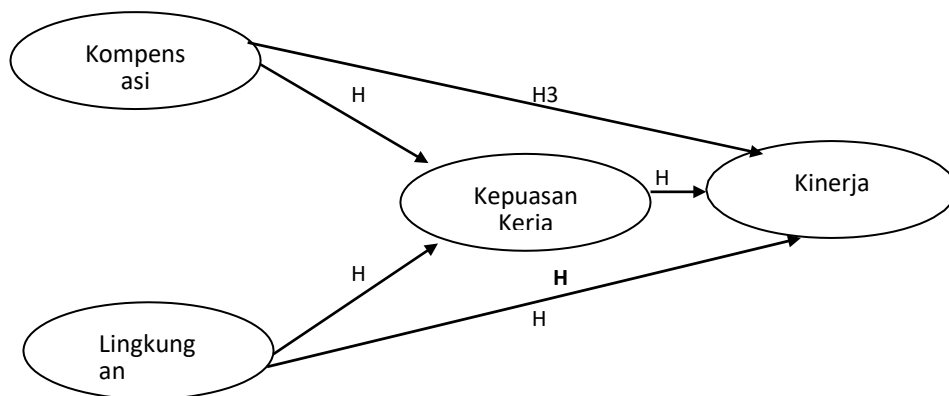
Sumber: diolah oleh penulis, 2023

2.2 Kerangka Konseptual

Kompensasi meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang positif dan kompensasi yang memadai dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik karena karyawan cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal pencapaian tujuan kerja, produktivitas, dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Kinerja yang baik dapat menghasilkan hasil yang lebih baik bagi organisasi. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel perantara (intervening variable) antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang lebih tinggi kemudian dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik dan lebih produktif, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel - variabel bebas tersebut antara lain kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam uraian diatas, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Deskripsi Responden

Identitas responden mengindikasikan gambaran umum tentang responden yang digunakan sebagai sampel penelitian yang mewakili karyawan UMKM Java Loempia. Identitas responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang akan menentukan profil karyawan di UMKM Java Loempia. Identitas berdasarkan jenis kelamin responden yang merupakan karyawan UMKM Java Loempia, dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini :

Tabel 4.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	31	44.3%
2.	Perempuan	39	55.7%
Total		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UMKM Java Loempia berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (55,7%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 31 orang (44,3%). Hasil pengolahan data tentang identitas responden berdasarkan atas jenis kelamin mengindikasikan bahwa responden perempuan lebih banyak menjadi karyawan UMKM Java Loempia.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Kategorisasi usia dapat menunjukkan kisaran usia karyawan UMKM Java Loempia. Dari 70 responden yang merupakan karyawan UMKM Java Loempia berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada table 5. berikut:

Tabel 5.
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 – 30 tahun	10	14.3%
2.	31 – 40 tahun	13	18.6%
3.	41 – 50 tahun	36	51.4%
4.	> 50 tahun	11	15.7%
Total		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan UMKM Java Loempia berumur 41 – 50 tahun sebanyak 36 responden (51,4%), responden berumur 20 – 30 tahun sebanyak 10 responden (14,3%), responden berumur 31 – 40 tahun sebanyak 13 responden (18,6%), dan responden berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 11 responden (15,7%).

3. Deskripsi Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang akan menentukan profil karyawan di UMKM Java Loempia. Identitas berdasarkan jenis kelamin responden yang merupakan karyawan UMKM Java Loempia, dapat dilihat pada tabel 4. berikut ini :

Tabel 6.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	31	44.3%
2.	Perempuan	39	55.7%
Total		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UMKM Java Loenpia berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (55,7%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 31 orang (44,3%). Hasil pengolahan data tentang identitas responden.

3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana variabel memberikan hasil yang handal/konsisten, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai.

Tabel 7.
Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Rate ofThumb	Kriteria
1	Kompensasi (X ₁)	0,968	0,7	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,941	0,7	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,947	0,7	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,942	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pada pengujian reliabilitas pada tabel 7. di atas, baik variabel Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (Y₁) dan Kinerja Karyawan (Y₂) dikatakan reliabel/handal/ajeg dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

3.3 Analisis Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara beberapa variabel bebas yaitu Kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), dengan tampilan output sebagai berikut

Tabel 4.12
Output Regresi Linier Berganda Model Pertama

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,875	,332		2,638	,010		
	Kompensasi	,292	,112	,328	2,594	,012	,396	2,524
	Lingkungan Kerja	,503	,134	,475	3,752	,000	,396	2,524

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengolahan data model pertama diperoleh persamaan regresi : $Y_1 = 0,875 + 0,292 X_1 + 0,503 X_2$. Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,475; Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja yaitu Kompensasi dengan koefisien regresi sebesar 0,328.

3.3 Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dengan SPSS (*Statistical Package for The Social Sciences*) diperoleh ringkasan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Penelitian

Model	Variabel	Koefisien Determinasi	Anova		Regresi		
		(Adj R ²)	F	Sig.	Beta	t	Sig.
I	-Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0.562	45.341	0.000	0.328	2.594	0.012
	-Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja				0.475	3.752	0.000
II	-Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	0.828	111.736	0.000	0.274	3.287	0.002
	-Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan				0.221	2.532	0.014
	-Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan				0.509	6.651	0.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

3.4 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, diterima. Hasil penelitian ini dapat diartikan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakintinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, makasemakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian oleh (Burhanet al., 2022); (Nugroho et al., 2022); Prasettiawan dan Triyani (2018); Putri dan Supriadi (2022); Sahabuddin dan Ali (2023); (Lukiyana & Halima, 2016); Emily dan Kadang (2020); Haryanto dan Turangan (2021); (Pudjiastuti & Sijabat, 2022); Sinuraya dan Ekawati (2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian (H_1) yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, diterima. Hasil penelitian ini dapat diartikan Lingkungan kerja bisa sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena menjadi suatu hal yang tidak terlepas dari seorang karyawan dalam bekerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta tersedianya fasilitas yang dapat menunjang produktivitas kerja dari karyawan, maka tentunya akan membuat seorang karyawan tersebut merasa nyaman dan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Perusahaan perlu menciptakan rasa kepuasan kerja terhadap semua karyawannya, yang salah satunya yaitu dengan cara memfasilitasi karyawan mereka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan, karena kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja mereka di dalam perusahaan tempat mereka bekerja (Nugroho et al., 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan (Burhan et al., 2022); Fahira, Abrfian dan Wulansari (2022); (Nugroho et al., 2022); Prasettiawan dan Triyani (2018); Putri dan Supriadi (2022); Sahabuddin dan Ali (2023); (Lukiyana & Halima, 2016); (Putra et al., 2022). Perlunya upaya Pimpinan untuk meningkatkan Lingkungan Kerja dengan memperhatikan indikator cahaya di tempat kerja sudah terang, perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, kondisi temperatur dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, temperatur di tempat kerja sudah membuat karyawan nyaman, kondisi temperatur dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, temperatur di tempat kerja sudah membuat karyawan nyaman, tata

ruangan di tempat kerja sangat rapi, dan dekorasi di tempat kerja tetap terjaga setiap hari.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Hasil penelitian ini dapat diartikan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pemberian kompensasi kepada karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data statistik diperoleh secara parsial (individu) terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_1) terhadap. Hasil penelitian ini sesuai penelitian oleh (Lukiyana & Halima, 2016); (Zulher et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu upaya pimpinan untuk mengoptimalkan Kompensasi dengan memperhatikan indikator yaitu perlu mempertimbangkan kenaikan gaji setiap tahunnya, gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, UMKM Java Loenpia memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan, Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan, UMKM Java Loenpia.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Hasil penelitian ini dapat diartikan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka. Dengan terganggunya kinerja maka perusahaan tidak dapat bekerja sesuai dengan target yang telah disepakati, sebaliknya saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik (Wibisono et al., 2020).

Perlunya upaya Pimpinan untuk meningkatkan Lingkungan Kerja dengan memperhatikan indikator cahaya di tempat kerja sudah terang, perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, kondisi temperatur dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, temperatur di tempat kerja sudah membuat karyawan nyaman, kondisi temperatur dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, temperatur di tempat kerja sudah membuat karyawan nyaman, tata ruangan di tempat kerja sangat rapi, dan dekorasi di tempat kerja tetap terjaga setiap hari.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima. Hasil penelitian ini dapat diartikan Kepuasan kerja dapat tinggi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja mereka dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja mereka, karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti dan nilai bagi diri mereka dan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh (Lukiyana & Halima, 2016); (Putra et al., 2022); (Suryani & Hastono, 2020); (Pudjiastuti & Sijabat, 2022); (Pentury & Usmany, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, diterima.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh beberapa hasil penelitian antara lain :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian (H1) yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja, diterima.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, diterima.
6. Hasil temuan efek mediasi pertama dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja.
7. Hasil temuan efek mediasi kedua dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7) yang berbunyi kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan, diterima.

4.2 Ssaran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian yaitu dari persamaan regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan koefisien regresi paling rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perlu peningkatan indikator-indikator lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat. Upaya yang dilakukan Pimpinan untuk meningkatkan Lingkungan Kerja dengan memperhatikan indikator cahaya di tempat kerja sudah terang, perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, kondisi temperatur dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, temperatur di tempat kerja sudah membuat karyawan nyaman, kondisi temperatur dan sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai, temperatur di tempat kerja sudah membuat karyawan nyaman, tata ruangan di tempat kerja sangat rapi, dan dekorasi di tempat kerja tetap terjaga setiap hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Afrilia, L., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Colombus Bagan Batu. *Jurnal JOM FEB*, 9(2), 1–14.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 392–398.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Bukhari, S., & Pasaribu, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Burhan, I., Akbar, A., & Kurniawan, A. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah Kabupaten Maros. *Jurnal Pabean*, 4(2), 180–193.

- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 230. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p02>
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*(C. ke VIII (ed.); Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(2), 518–527.
- Hasanuddin, H., Surati, S., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen*, 11(2), 253–260. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i2.3365>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31. <https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311>
- Lukiyana, & Halima. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 56–66. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/viewFile/561/343>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Munir, R., & Rahman, R. (2015). Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. *Science Direct Procedia Economics and Finance*, 37, 488 – 496.
- Ningsih, I. J., Suparmono, & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keti). Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Y. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Persekutuan Komanditer di Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 2003–2005.
- Oktavia, V., Ali, A., & Kadarningsih, A. (2020). The Role of OCB as a Mediator in Improving Employees Performance. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 123–134. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11087>
- Pentury, G. M., & Usmany, P. (2023). Job Satisfaction Mediates the Effect of Work Environment and Competence on Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 335–343. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i1.20>
- Poluan, T., Lengkong, P. K. V., & Pandowo, M. (2018). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Top Manado Analysis of Work Satisfaction and Work Environment on Employees Performance At Manado Top Hotel. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2418–2427.
- Prasetiawan, A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Enggal Jaya Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(4), 43–58. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>
- Pudjiastuti, S. D., & Sijabat, R. (2022). Analysis of the Effect of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction to Employee Performance: Case Study at Customer Interaction Division

- of PT XYZ. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(2014), 4130–4143. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4117>
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(1), 51–59. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2012). *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Indeks.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, W. E., & Hendri, E. (2020). Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 280. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3724>
- Siagian, & Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 598–612.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4870>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.
- Wibisono, G., Asih, A. . K. S., & Mahawira, B. K. R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali (Studi Pada Astagina Resort Villa and Spa Bali). *Journal Research Management (JARMA)*, 1(2), 43–50.
- Widyaningrum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). UBHARA Manajemen Press.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.
- Zulher, Z., Norawati, S., Basem, Z., & Azmi, U. (2022). The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction. *ECo-Buss*, 5(2), 722–731. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.613>