EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kelompok Pengelolahan Ikan Samudera Indah Perkasa

Hendri Dunan[1] , Restu Yanwar Pratama[2]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar lampung
E-mail: hendri.dunan@ubl.ac.id [1], Restu.21011238@ubl.ac.id[2]

Article History:
Received: 17 Januari 2025
Revised: 01 Maret 2025
Accepted: 09 Maret 2025

Keywords: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan mereka. Karena kinerja karyawan adalah faktor tunggal yang paling signifikan dalam kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka faktor ini harus mendapat perhatian lebih besar daripada faktor lainnya. Kinerja Karyawan (Y) di Samudera Indah Perkasa Fish Management Group dikaji dalam penelitian ini dalam kaitannya dengan Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan data yang dikumpulkan dari 30 responden yang diambil secara acak dari total populasi melalui kuesioner bergaya sensus. X1 tidak berpengaruh terhadap Y, menurut hasil temuan. Pada saat yang sama, X2 berhubungan secara positif dan signifikan dengan Y, dan sebaliknya.*

PENDAHULUAN

Dalam hal mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan di era digital ini, sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi. Karyawan yang bekerja keras dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan, karenanya, sangat penting.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Hal ini terutama berlaku dalam industri pengelolaan ikan. Untuk tetap berada di depan dalam persaingan yang semakin ketat di sektor perikanan, sangat penting bagi kelompok pengelolaan ikan Samudera Indah Perkasa di Lampung Selatan untuk bekerja di level terbaik mereka.

Salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi dan loyalitas karyawan adalah kompensasi. Membayar pekerja dengan upah yang adil adalah hal yang saling menguntungkan: hal ini menunjukkan penghargaan atas upaya mereka dan mendorong mereka untuk terus bekerja. Ketika pekerja diberi kompensasi yang adil, mereka merasa dihargai dan cenderung memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Berlokasi di Tarahan, Lampung Selatan, kelompok pengolahan ikan samudera indah perkasa mulai beroperasi pada tahun 2021 dan mengolah berbagai jenis ikan, termasuk layur, cumi-cumi, dan udang, yang kesemuanya merupakan komoditas premium pada saat itu. Industri pengolahan ikan di Lampung Selatan memprioritaskan keberlanjutan, kualitas produk, dan sisi

industri berkat potensi sumber daya alam yang sangat besar di wilayah tersebut. Pekerja yang terampil dan termotivasi sangat penting untuk kelancaran kegiatan ini.

Ada tanda-tanda bahwa karyawan di Samudera Indah Perkasa Fish Management Group tidak senang dengan pekerjaan mereka meskipun gajinya kompetitif. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk beban kerja yang tidak merata dan kurangnya prospek untuk maju. Kinerja mereka akan terpengaruh secara negatif oleh hal ini. Oleh karena itu, interaksi antara kedua elemen ini dan dampaknya terhadap produktivitas pekerja dalam situasi ini menjadi bahan investigasi lebih lanjut.

Pekerja di sektor pengelolaan ikan lebih termotivasi dan produktif ketika gaji mereka kompetitif dan adil. Hal ini menyoroti bagaimana sistem kompensasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Tren ini menunjukkan bahwa kompensasi moneter hanyalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja; faktor penting lainnya termasuk kualitas pekerjaan itu sendiri dan hubungan yang terbentuk dengan rekan kerja. Kepuasan kerja karyawan, tingkat kompensasi mereka, dan kinerja mereka selanjutnya, semuanya berkorelasi positif satu sama lain.

Tujuan dari penelitian ini, seperti yang telah disebutkan di bagian pendahuluan, adalah:

1. Menentukan apakah kinerja karyawan pengolahan ikan Samudera Indah Perkasa dipengaruhi oleh gaji mereka.
2. Menentukan apakah tingkat kepuasan kerja karyawan pengolahan ikan samudera indah perkasa berpengaruh terhadap produktivitas mereka.
3. Menentukan apakah kinerja karyawan pengolahan ikan samudera indah perkasa dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada kelompok sehubungan dengan kontribusi mereka kepada organisasi, menurut Panggabean (2010) dan Hasibuan (2012) dalam (Purwanto & Hikmah Perkasa, 2021). Pembayaran pekerja dijelaskan dalam sebuah artikel tahun 2012 oleh Kadarisman dalam (Sutrisno et al., 2022). Ketentuan ini menjelaskan bahwa pekerja yang usahanya telah berkontribusi pada kemajuan bisnis akan menerima sebagian dari kompensasi. Gaji, di sisi lain, adalah singkatan dari pembayaran rutin bulanan. Insentif adalah sumber pendapatan tambahan yang ditawarkan organisasi sebagai tambahan dari kompensasi reguler. Produktivitas, kinerja penjualan, tunjangan, dan inisiatif pemotongan biaya mendorong pengembangan agenda insentif ini. Asuransi kesehatan, asuransi jiwa, rencana pensiun, cuti yang dibayarkan oleh agensi, dan bonus lain yang terkait dengan pekerjaan adalah manfaat yang mungkin diberikan. Fasilitas seperti mobil bisnis, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus adalah contoh tunjangan.

Indikator Kompensasi

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) dalam Purwanto & Hikmah Perkasa (2021), indikator kompensasi meliputi:

1. Upah: Biasanya dikaitkan dengan kompensasi per jam.
2. Gaji: Biasanya berupa remunerasi bulanan.
3. Insentif: Kompensasi tambahan yang melebihi upah dasar yang diberikan berdasarkan produktivitas, penjualan, atau efektivitas biaya.

4. Tunjangan: Termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tahunan, dan program pensiun.
5. Fasilitas: Fasilitas termasuk kendaraan perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir khusus.

Kepuasan Kerja

Handoko (2020) dalam (Dayu Setiawan & Hendri Dunan, 2024) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, sangat penting untuk merasa puas dengan pekerjaan seseorang. Adalah tugas pemimpin perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mereka bahagia dalam pekerjaan mereka. Mencapai kinerja puncak sangat bergantung pada komponen ini. Ketika para pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini menunjukkan bahwa mereka menikmati apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, manajemen harus berkomunikasi secara efektif dengan karyawan untuk menilai tingkat kepuasan kerja mereka secara teratur; hal ini akan membantu mengatasi masalah seperti ketidakhadiran, perputaran, dan motivasi mengajukan keluhan. Anwar (2017) dalam Jamal Ali dan Anwar (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Ketika orang berbicara tentang perilaku organisasi, hal ini biasanya berada di urutan teratas dalam daftar topik.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) dalam (Dayu Setiawan & Hendri Dunan, 2024), indikatornya kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri
   Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalani
2. Gaji
   Kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji dari segi keadilan maupun jumlah
3. Promosi
   Kepuasan untuk naik jabatan dan perasaan bahwa promosi diberikan secara adil
4. Rekan Kerja
   Kepuasan terhadap hubungan yang baik dengan rekan kerja yang kompeten
5. Apresiasi
   Kepuasan pengakuan atas kerja keras dan pencapaian mereka

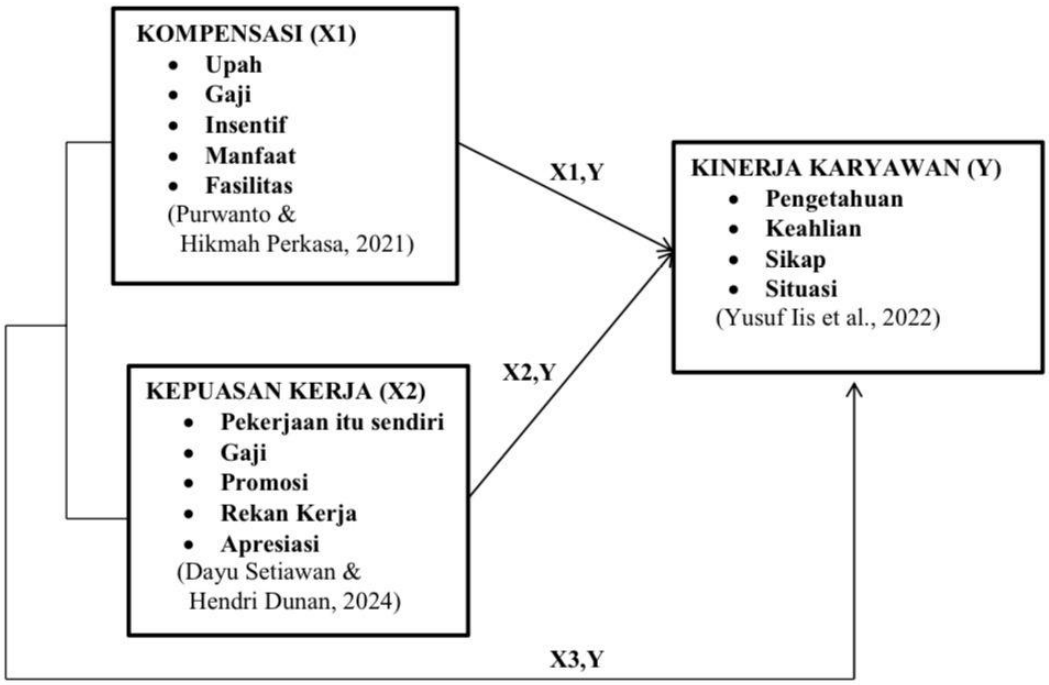
Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, dan Emron Edison (2018) sebagaimana dikutip dalam Dunan et al. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan, sasaran, dan kriteria kerja yang telah disepakati sehubungan dengan jumlah waktu dan upaya yang dicurahkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik mempengaruhi hasil kerja karyawan (Newstrom dan Davis, 2002, dikutip dalam Yusuf Iis et al., 2022). Kemampuan dibentuk oleh pengetahuan dan keterampilan seseorang, sementara motivasi dipengaruhi oleh sikap dan keadaan di mana mereka berada. Kinerja, kemudian, didefinisikan sebagai hasil aktual dari upaya individu, seperti yang dinyatakan oleh Nawa dkk. (2017) dalam (Ratnasari dkk., 2020). Ketika diberi tugas untuk dikerjakan, sebagian besar kelompok akan berusaha untuk melakukan yang terbaik.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Newstrom dan Davis (2002) dalam (Yusuf Iis et al., 2022),indikatornya karyawan meliputi :

1. Pengetahuan
   Sejauh mana karyawan memahami tugas dan tanggung jawab
2. Keahlian
   Keterampilan teknis dan praktis yang dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan
3. Sikap
   Pandangan dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, yang mempengaruhi cara berintrekasi dengan rekan kerja dan menyelesaikan tugas
4. Situasi
   Kondisi kerja yang mempengaruhi semangat dan kemampuan karyawan untuk bekerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Artikel ini menyajikan penelitian kuantitatif. Responden untuk penelitian ini adalah para pekerja di fasilitas pengolahan ikan laut yang sangat indah. Teknik pengambilan sampel seperti sensus atau sampling jenuh digunakan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, juga dikenal sebagai sensus, untuk menarik sampel yang representatif dari seluruh populasi; dalam hal ini adalah 30 karyawan. Untuk mengumpulkan informasi, para peneliti sering menggunakan kuesioner. Responden dapat mengisinya secara langsung, melalui surat, atau secara online menggunakan alat bantu seperti Google Formulir. Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk investigasi ini. Dengan menggunakan rentang numerik (1-4) dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, skala Likert mengukur persetujuan. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tiga puluh partisipan dianalisis setelah kuesioner didistribusikan. Seluruh pernyataan dalam kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan hasilnya menunjukkan bahwa semua

pernyataan tersebut valid. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menjawab ketiga hipotesis, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Interval	Kompensasi (X1)			Kepuasan Kerja (X2)			Kinerja Karyawan (Y)		
	F	%	Kategori	F	%	Kategori	F	%	Kategori
10-16	0	0	STS	0	0	STS	0	0	STS
17-24	1	3,33	TS	1	3,33	TS	2	6,66	TS
25-32	13	43,33	S	12	40	S	9	30	S
33-40	16	53,33	SS	17	56,66	SS	19	63,33	SS
TOTAL	30	100		30	100		30	100	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 responden, 1 (atau 3,33% dari total) menilai Kompensasi sebagai "Tidak Setuju", 13 (atau 43,33% dari total) menilai "Setuju", dan 16 (atau 53,33% dari total) menilai "Sangat Setuju". Oleh karena itu, Kompensasi dapat diklasifikasikan sebagai berkualitas tinggi.

Selain itu, dari 30 orang yang mengikuti jajak pendapat, 1 (3,33%) mengatakan mereka "tidak setuju" dengan pernyataan "Kepuasan Kerja", 12 (40%) mengatakan mereka "setuju", dan 17 (56,66%) mengatakan mereka "Sangat Setuju", sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja sangat baik.

Dua orang (6,66%) menandai Kinerja Karyawan sebagai "Tidak Setuju" dari tiga puluh orang yang mengikuti survei, sementara sembilan orang (30%) menandainya sebagai "setuju". Dengan 19 responden (atau 63,33%) memberikan jawaban setuju, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga sangat baik.

Hasil Pernyataan Responden

Kompensasi (X1)				Kepuasan Kerja (X2)				Kinerja Karyawan (Y)			
Skor real	Skor max	%	Kategori	Skor real	Skor max	%	Kategori	Skor real	Skor max	%	Kategori
120	97	80,83	SS	120	95	79,16	SS	120	96	80	SS
120	98	81,67	SS	120	98	81,67	SS	120	98	81,67	SS
120	98	81,67	SS	120	97	80,83	SS	120	102	85	SS
120	100	83,33	SS	120	98	81,67	SS	120	99	82,5	SS
120	97	80,83	SS	120	100	83,33	SS	120	100	83,33	SS
120	100	83,33	SS	120	102	85	SS	120	98	81,67	SS
120	97	80,83	SS	120	102	85	SS	120	103	85,83	SS
120	100	83,33	SS	120	102	85	SS	120	104	86,67	SS
120	103	85,83	SS	120	100	83,33	SS	120	100	83,33	SS
120	97	80,83	SS	120	101	84,16	SS	120	101	84,16	SS

Dalam hal variabel Kompensasi (X1), 85,83% responden berada di kubu "sangat setuju" ketika ditanya tentang tingkat kepercayaan mereka.

Selain itu, persentase kepercayaan mencapai 85% yang termasuk kategori sangat setuju, menurut data yang dikumpulkan dari responden tentang variabel Kepuasan Kerja (X2).

Persentase kepercayaan yang termasuk dalam kategori sangat setuju mencapai 86,67% jika dikaitkan dengan data yang diberikan oleh responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21339465
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.128
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.074

Regresi Linear Berganda

Model	B
Konstan	4.041
Kompensasi (X_1)	-0.006
Kepuasan Kerja (X_2)	0.890

Tabel 1. *Regresi Linear Berganda*

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.041 - 0.006X_1 + 0.890X_2$$

Koefisien Determinasi

R-Square
0.785

Tabel 2. Nilai *R-Square*

Terdapat nilai r-kuadrat sebesar 78,5% (0,785) pada Tabel 2. Sebanyak 78,5% dari varians Variabel Y disebabkan oleh X1 dan X2, dengan sisa varians dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam analisis regresi.

Uji F

Tabel 3. *Hasil Uji F*

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.892	2	259.446	49.305	<.001[b]
	Residual	142.074	27	5.262		
	Total	660.967	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_KinerjaY

b. Predictors: (Constant), TOTAL_KompX1, TOTAL_KKerjaX2

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<.001), dengan demikian menerima H3 dalam penelitian ini. Hasilnya, baik (X1) dan (X2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Uji *t*

Tabel 4. *Hasil Uji T*

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.041	3.332		1.213	.236
	TOTAL_KKerjaX2	.890	.224	.891	3.981	<.001
	TOTAL_KompX1	-.006	.252	-.005	-.023	.982

a. Dependent Variable: TOTAL_KinerjaY

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0.982, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H1). Sebagai alternatif, karena variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi <.001 (<0.05), maka kita dapat menerima hipotesis kedua (H2) dan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 menampilkan hasilnya, oleh karena itu menolak H1 dalam investigasi ini. Tidak ada korelasi antara gaji dan produktivitas. Hal ini terlihat dari nilai Sig. sebesar 0,982 (>0,05). Upah yang adil dan layak sangat penting (Permadi et al., 2019). Meskipun adil berarti mampu memenuhi keinginan dan ambisi mendasar, serta memperhitungkan keadilan internal dan eksternal serta upah minimum nasional, adil berarti berkonsentrasi pada hasil. Selain itu, hasil penelitian ini dapat didukung oleh fakta bahwa kompensasi hanya dibayarkan kepada individu yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan perusahaan, yang berarti bahwa kompensasi tersebut mungkin tidak cukup untuk mempengaruhi kinerja semua karyawan saat ini.

Gaji tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas, menurut penelitian Rinny dkk. (2020), Mundakir & Zainuri (2018), dan Febriani L. & Setia, S. (2023).

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 mendukung penerimaan H2 dalam penelitian ini. Produktivitas karyawan diakui dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (nilai Sig. <.001) membuktikan hal ini. Mendukung premis bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat kebahagiaan kerja mereka, Jamal Ali dan Anwar (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran seberapa besar orang menghargai pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka, dan hal ini akan terlihat dari hasil dan kualitas pekerjaan mereka.

Dalam kasus ketika kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian oleh Febriani L, & Setia, S., (2023), Nurrohmat, A., & Lestari, R., (2021), dan Steven, H. J., & Prasetio, A. P., (2020) memberikan kepercayaan pada kesimpulan ini.

Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil investigasi ini mendukung H3 karena nilai Sig. kurang dari 0.05 (<.001), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Oleh karena itu, gaji dan kepuasan terhadap pekerjaan berdampak pada produktivitas. Karyawan lebih cenderung termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka menerima kompensasi yang adil dan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dua variabel yang berdampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja. Kinerja meningkat ketika pekerja merasa senang dengan gaji dan kondisi kerja mereka (Shafwah, S., & Clara, C. 2024).
Kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan, menurut penelitian oleh Shafwah, S., & Clara, C. (2024), (Suputra, I. et al. 2021), dan (Permana, S. E. et al. 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Samudera Indah Perkasa adalah kelompok pengolahan ikan di mana kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kompensasi mereka.
2. Tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kelompok pengolahan ikan Samudera Indah Perkasa.
3. Samudera Indah Perkasa merupakan kelompok pengolahan ikan dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kebahagiaan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja mereka.

SARAN

Selain itu, para peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi kepada Samudera Indah Perkasa sebagai berikut:

1. Mengevaluasi standar dan metode remunerasi yang digunakan untuk personil kelompok pengolahan ikan.
2. Bersamaan dengan motivasi kerja, berikan kompensasi yang adil kepada semua karyawan agar mereka dapat bekerja lebih baik setiap hari

DAFTAR PUSTAKA

Dayu Setiawan, & Hendri Dunan. (2024). THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN PD SEMANGAT JAYA. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, *2*(3 SE-Articles), 822–831. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i3.236

Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. *Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB*, *8*(2), 122 – 122. https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759

Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1)

Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees ' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, *5*(2), 21–30. https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3

Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Cetak) Business Management Analysis Journal (BMAJ), 1(1), 37–48.

Permadi, O., Kusuma, T., Landra, N., & Sudja, I. N. (2019). the Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances. International Journal of Management and Commerce Innovations, 6(2), 1248 – 1258. www.researchpublish.com

Permana, S. E., Suhaya, Sabur, A., & Mulyadi, E. (2021). Hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, *3*(2), 54-65. e-ISSN 2685-2527.

Purwanto, S., & Hikmah Perkasa, D. (2021). the Effect of Compensation and Performance Assessment on Employee Satisfaction Through Competency As a Mediation Variable (Case Study At Pt. Vindo International). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *2*(5), 822–837. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.971

Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, *2*(1), 15 – 25. https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175

Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management, 5(2), 2456–4559. www.webometrics.info/Asia/Indonesia

Shafwah, S., & Clara, C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(3), 727-740.

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *5*(1), 78-88. https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022

Suputra, I. M. P., Hartati, P. S., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, *1*(4), 1330-1342. e-ISSN 2774-7085.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...* , *3*(November), 3476 – 3482. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809

Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *2*(2), 227–236. https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191