

RESEARCH ARTICLE

Dampak Kompensasi finansial langsung (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Sekretariat Daerah Kota Jambi

Rizky Eka Putra ^{1*}, Zulfina Adriani ², Ade Octavia ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

Email: rizkyekaputra2204@gmail.com ^{1*}, zulfina_adrian@unja.ac.id ², ade_octavia@unja.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 10 Maret 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 April 2025; Diterima 15 Mei 2025; Diterbitkan 1 Juni 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Putra, R. E., Adriani, Z., & Octavia, A. (2025). Dampak Kompensasi finansial langsung (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Sekretariat Daerah Kota Jambi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(3), 1544–1551. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4130>.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran Kompensasi finansial langsung (TPP), kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Jambi, Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan gambaran tentang Kompensasi finansial langsung (TPP) di Sekretariat Daerah Kota Jambi secara keseluruhan dapat disimpulkan mayoritas pegawai mengatakan setuju bahwa TPP yang diberikan sesuai dengan kemampuan fisik yang bekerja, volume pekerjaan, keamanan, keselamatan, dan inovasi yang dimiliki pegawai dan pencapaian sesuai target. Kepuasan kerja secara keseluruhan dapat disimpulkan mayoritas pegawai mengatakan setuju bahwa pegawai puas bekerja karena besaran tunjangan yang didapat, kecepatan pembayaran tunjangan, kesesuaian tunjangan dengan kemampuan pegawai, dan adanya dukungan atasan dan mendapat perlakuan adil dari atasan. Sedangkan Kinerja pegawai secara keseluruhan dapat disimpulkan mayoritas pegawai mengatakan setuju bahwa adanya kemampuan kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan, tingkat mengerjakan pekerjaan yang baik, hasil kerja sesuai dengan perintah, dapat melakukan pekerjaan dengan jumlah yang banyak, konsisten, tepat waktu dan mengelola waktu dengan efektif serta efisien dan dan optimalisasi hasil kerja. Kompensasi finansial langsung (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi finansial langsung (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi finansial langsung (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Jambi.

Kata Kunci: Kompensasi finansial langsung (TPP); Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine and describe the description of direct financial compensation (TPP), job satisfaction and employee performance at the Jambi City Regional Secretariat, the analytical tool used was PLS analysis. The results showed an overview of direct financial compensation (TPP) at the Jambi City Regional Secretariat as a whole, it can be concluded that the majority of employees said they agreed that the TPP provided in accordance with the physical ability to work, the volume of work, security, safety, and innovation owned by employees and performance according to the target. Overall job satisfaction can be concluded that the majority of employees say they agree that employees are satisfied working because of the amount of allowances received, the speed of payment of allowances, the suitability of allowances with employees' abilities, and the support of superiors and getting fair treatment from superiors. Meanwhile, overall employee performance can be concluded that the majority of employees said they agreed that there is a good ability to do work, a good level of work, work results in accordance with orders, can do a large amount of work, consistently, on time and manage time effectively and efficiently and and optimize work results. Direct financial compensation (TPP) has a positive and significant effect on employee performance. Direct financial compensation (TPP) has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Direct financial compensation (TPP) has a positive and significant effect on employee performance through employee job satisfaction at the Jambi City Regional Secretariat.

Keyword: Direct Financial Compensation (TPP); Job Satisfaction; On Employee Performance.

1. Pendahuluan

Dalam reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi fokus utama pemerintah. Salah satu kebijakan yang diterapkan adalah pemberian kompensasi finansial langsung berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Triana *et al.*, 2019). TPP diberikan sebagai bentuk penghargaan terhadap beban kerja dan kinerja aparatur sipil negara (ASN), dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Pemberian TPP diatur dalam regulasi daerah yang disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan, serta tingkat kehadiran pegawai. Sekretariat Daerah Kota Jambi, sebagai institusi pemerintahan, memiliki peran strategis dalam mendukung tugas kepala daerah, sehingga efektivitas kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat diperhatikan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dampak pemberian TPP terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh (Sudaryo *et al.*, 2018). Kompensasi finansial merupakan elemen esensial dalam manajemen sumber daya manusia karena langsung berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Dalam hal ini, TPP sebagai bentuk kompensasi finansial diharapkan dapat meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas (Puspitasari *et al.*, 2022). Namun, pada kenyataannya, peningkatan kompensasi tidak selalu sebanding dengan peningkatan kinerja pegawai. Faktor lain yang turut mempengaruhi efektivitas pemberian kompensasi adalah kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang baik, serta tingkat produktivitas yang lebih optimal (Inandriyana *et al.*, 2021). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, kesempatan untuk pengembangan karier, serta penghargaan dari atasan (Fahmi, 2017). Apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan adil dan sesuai dengan kinerja mereka, kepuasan kerja cenderung meningkat. Kepuasan kerja ini menjadi penghubung antara pemberian TPP dan peningkatan kinerja pegawai, di mana TPP tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Inandriyana *et al.*, 2021). Sekretariat Daerah Kota Jambi memiliki struktur organisasi yang kompleks dengan beban kerja yang tinggi, di mana setiap bagian memiliki tanggung jawab yang spesifik dan memerlukan kedisiplinan, inovasi, serta koordinasi yang baik antarunit. Dalam kondisi ini, insentif finansial berfungsi sebagai alat yang penting untuk menjaga motivasi dan semangat kerja pegawai. Namun, tantangan muncul ketika pegawai merasa besaran TPP tidak mencerminkan kontribusi mereka. Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, kajian tentang peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara TPP dan kinerja pegawai sangat relevan untuk dilakukan (Riza & Fazri, 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai (Sholihin, 2021). Namun, hasil-hasil tersebut masih bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi dan individu pegawai. Dalam beberapa kasus, pemberian kompensasi yang lebih besar tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja jika tidak diikuti dengan kepuasan kerja yang memadai. Dengan demikian, kepuasan kerja memegang peranan penting dalam memperkuat dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk menguji model mediasi ini secara empiris di lingkungan instansi pemerintahan daerah seperti Sekretariat Daerah Kota Jambi (Sumadi, 2020). Selain itu, pemberian TPP perlu mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan perbandingan antara pegawai dalam satu organisasi, sementara keadilan eksternal menyangkut perbandingan dengan pegawai di instansi lain. Ketika pegawai merasa bahwa sistem TPP tidak adil, hal ini dapat memicu kecemburuan dan menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, sistem kompensasi yang transparan dan akuntabel dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, transparansi dalam pemberian TPP perlu dikaji lebih lanjut sebagai faktor pendukung dalam pencapaian kinerja yang optimal melalui kepuasan kerja. Di lingkungan birokrasi pemerintahan, keberhasilan dalam pelaksanaan tugas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kondisi internal pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi komitmen, kedisiplinan, dan inovasi pegawai yang berkelanjutan. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kota Jambi, di mana koordinasi lintas bidang sangat penting, kinerja individu berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang

RESEARCH ARTICLE

memperhatikan tidak hanya aspek finansial tetapi juga faktor psikologis seperti kepuasan kerja sangat diperlukan. Sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi, pemerintah Kota Jambi telah melakukan berbagai perbaikan dalam sistem penggajian dan pemberian TPP. Namun, evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan pemberian kompensasi ini tercapai, yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada output kinerja, tetapi juga harus mempertimbangkan persepsi pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima. Dengan pendekatan ini, kebijakan kompensasi dapat disesuaikan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi finansial langsung berupa TPP memengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Melalui pendekatan kuantitatif, data akan diperoleh dari pegawai Sekretariat Daerah Kota Jambi melalui survei dan wawancara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris serta rekomendasi kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah. Selain itu, hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Penting bagi pemerintah daerah, khususnya Sekretariat Daerah Kota Jambi, untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi yang diterapkan. Kepuasan kerja harus dijadikan indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan kebijakan pemberian TPP. Jika kepuasan kerja meningkat seiring dengan pemberian kompensasi yang tepat, maka kinerja pegawai akan terdorong secara signifikan. Kajian ini sangat relevan mengingat tingginya tuntutan pelayanan publik dan harapan masyarakat terhadap kinerja birokrasi yang profesional, transparan, dan berorientasi pada hasil.

2. Metode Penelitian

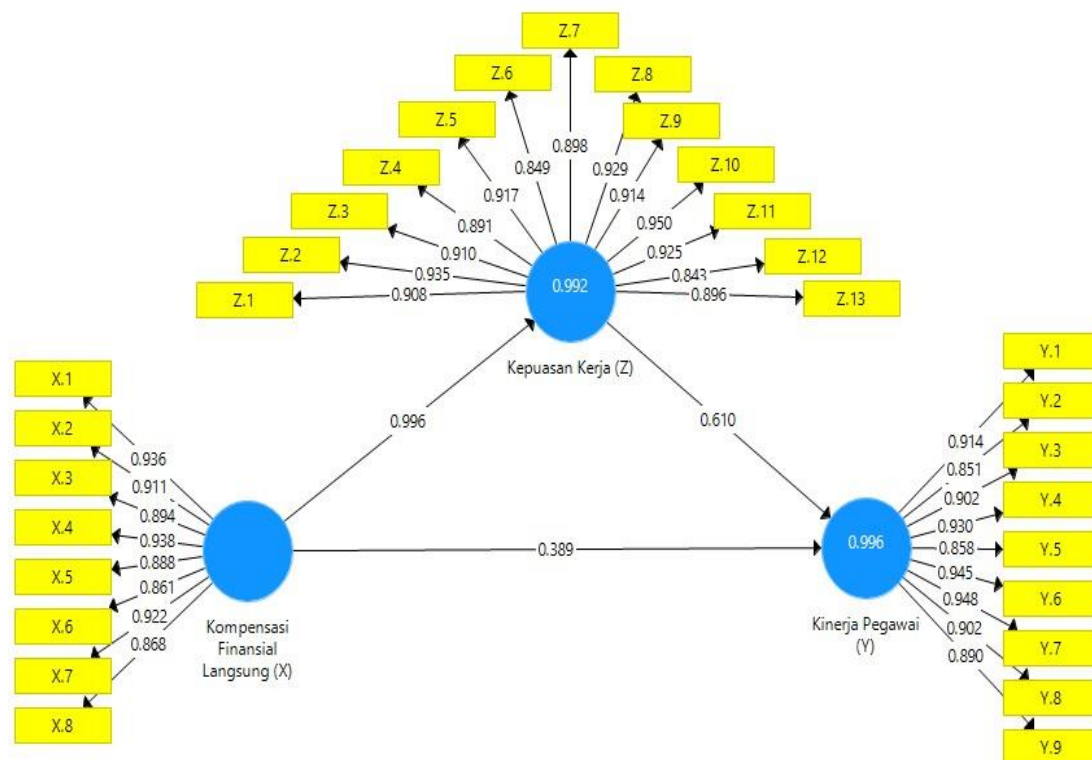
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatoris (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu dampak kompensasi finansial langsung (TPP) terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Sekretariat Daerah Kota Jambi (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Jambi, yang berjumlah 126 orang. Sampel penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terbuka (*open questionnaire*) kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik inferensial melalui metode Structural Equation Modeling (SEM), yang berbasis komponen atau varian, dikenal dengan nama Partial Least Squares (PLS). Penelitian ini memanfaatkan software *SmartPLS 3* untuk menganalisis data. Penggunaan PLS dipilih karena kemampuan metode ini dalam menguji hubungan kausal yang kompleks antara variabel laten serta mengkonfirmasi model pengukuran reflektif. Dalam penelitian ini, hubungan antara indikator dan variabel bersifat reflektif, yang didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Dalam penelitian ini, seluruh indikator yang digunakan menunjukkan pola reflektif. Berikut disajikan hasil konstruksi model awal yang digambarkan menggunakan software *Smart PLS 3.0*. Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai lebih dari 0,5. Ini mengindikasikan bahwa setiap indikator valid dan berfungsi sebagai refleksi dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

RESEARCH ARTICLE



Gambar 1. Model Awal Penelitian

Model penelitian kedua dapat dijelaskan dari hasil pengujian antar variabel atau hipotesis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil *running bootstrapping*. Pada hasil *running bootstrapping* juga memunculkan *tabel result for outer loadings*. Berikut hasil path coefficient dari model penelitian ini Tabel 1.

	Original sample	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistic (IO/STDEV)	P Value
Kompensasi Finansial Langsung (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.389	0.383	0.092	4.247	0.000
Kompensasi Finansial Langsung (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.996	0.996	0.001	1239.329	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.610	0.616	0.092	6.656	0.000
Kompensasi Finansial Langsung (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.607	0.614	0.092	6.635	0.000

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi Finansial Langsung (TPP) dengan Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,389 dengan nilai *P Values* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin besar TPP yang diterima oleh pegawai, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Selanjutnya, hubungan antara Kompensasi Finansial Langsung (TPP) dengan Kepuasan Kerja menunjukkan koefisien

RESEARCH ARTICLE

jalur sebesar 0,996 dan nilai *P Values* sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang artinya semakin besar TPP yang diterima pegawai, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur sebesar 0,610 dan nilai *P Values* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Terakhir, hasil pengujian terhadap hubungan antara Kompensasi Finansial Langsung (TPP) dengan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,607 dengan nilai *P Values* sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, semakin besar TPP yang diterima pegawai, semakin meningkat kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

3.2 Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial langsung (TPP) terhadap kinerja pegawai, dengan memperhatikan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian PLS, ditemukan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan kemampuan fisik, volume pekerjaan, serta berbagai risiko terkait pekerjaan mereka, seperti risiko keamanan, keselamatan, gangguan jiwa, dan produktivitas. Selain itu, pegawai merasa tunjangan yang diberikan juga sesuai dengan kemampuan berinovasi dan pencapaian target kerja, yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan sesuai standar prosedur yang ditetapkan, serta mencapai hasil kerja yang optimal dan efisien. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rahman & Singh (2019), Gunawan & Gunawan (2019), Saban *et al.* (2020), dan Hutomo *et al.* (2020), yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung (TPP) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk kemampuan fisik, volume pekerjaan, dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, pegawai merasa adanya keadilan dalam pemberian tunjangan, seperti pembayaran yang tepat waktu, serta adanya kesempatan promosi yang adil dan transparan. Faktor-faktor ini meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang mendukung temuan dari Pramudena *et al.* (2021), Basem *et al.* (2022), Soelistya *et al.* (2023), dan Amir *et al.* (2023), yang juga menyatakan bahwa TPP berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan tunjangan yang diterima akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, pegawai juga mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas dengan prioritas yang berbeda, yang selaras dengan hasil yang ditemukan oleh Apriyanti *et al.* (2021), Ghufroni *et al.* (2019), Pudyaningsih Ratna *et al.* (2020), Ingsih *et al.* (2021), Jufrizen & Kandhita (2021), dan Alamanda *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pegawai yang menerima tunjangan yang sesuai dengan kemampuan fisik, volume pekerjaan, dan berbagai risiko yang terkait, serta yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan ini kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Gunawan & Gunawan (2019), Lestari *et al.* (2020), Efendi & Yusuf (2021), Hartono *et al.* (2021), Nurlina (2022), dan Iriani *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

Secara keseluruhan, mayoritas pegawai di Sekretariat Daerah Kota Jambi setuju bahwa kompensasi finansial langsung (TPP) yang diberikan sesuai dengan kemampuan fisik, volume pekerjaan, serta faktor keamanan, keselamatan, dan risiko yang dihadapi dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai merasa tunjangan yang diterima juga sebanding dengan tingkat produktivitas, inovasi yang dimiliki, dan pencapaian target kerja. Kepuasan kerja pegawai, pada umumnya, menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terkait dengan besaran tunjangan yang diterima, kecepatan pembayaran tunjangan, kesesuaian tunjangan dengan kemampuan pegawai, serta pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas mereka. Pegawai juga merasa puas dengan pekerjaan yang menantang, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta adanya jenjang karir dan sistem promosi jabatan yang jelas. Dukungan atasan dan perlakuan adil juga turut meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Di sisi lain, kinerja pegawai secara keseluruhan menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik, mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perintah, dan menyelesaikan tugas secara efektif serta efisien. Kinerja pegawai juga terlihat dalam optimalisasi hasil kerja yang dicapai. Kompensasi finansial langsung (TPP) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin banyak pegawai yang menerima TPP, semakin meningkat pula kinerja mereka. Selain itu, TPP juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin besar TPP yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, TPP berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori mengenai pengaruh kompensasi finansial langsung (TPP) terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor kompensasi dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah. Temuan ini juga dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut yang mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan atau organisasi lainnya. Penelitian ini membuka peluang bagi analisis perbandingan antara instansi pemerintah yang berbeda dalam hal kompensasi dan kinerja pegawai.

5. Referensi

- Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership styles on employee performance with work satisfaction and organizational commitment as intervening variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 34-42.
- Amir, E. E. S., Winarto, E., Sunarno, R. D., & Hapsari, S. (2023). The correlation between job satisfaction, compensation, and work environment on nurse's turnover intention in Kotamobagu Regional General Hospital using Structural Equation Modeling path analysis. *GHMJ (Global Health Management Journal)*, 6(1), 01-10.
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. *Italianisch*, 12(2), 405-425.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of competence, compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable in the environment of indonesian professional certification authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2441-2451. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i3.3377>.

RESEARCH ARTICLE

- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*, 82.
- Ghufroni, G., Sudapet, I. N., & Subagyo, H. D. (2019). The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance PT. Kebab Turki Baba Rafi Surabaya Branch with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *IJIEEB: International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*, 2(2), 123-132.
- Gunawan, M. A., & Gunawan, H. (2019). Compensation, competence, organizational commitment and its effect on employee performance: Job satisfaction as intervening. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 144-149. <https://doi.org/10.30871/jaat.v4i2.1595>.
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variables at hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153-166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>.
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., & Yew, J. L. K. (2020). Green human resource management, customer environmental collaboration and the enablers of green employee empowerment: enhancing an environmental performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 358-372.
- Inandriyana, R. A., Suswati, E., & Joesoef, J. R. (2021). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pegawai Non PNS Tenaga Kependidikan Bagian Pelayanan Administrasi Subbag Rumah Tangga di Universitas Negeri Malang. *Warta Pendidikan e-Journal*, 5(8), 20-28.
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). The role of mediation on work satisfaction to work environment, training, and competency on employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469-482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>.
- Iriani, N. I., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. W. (2023). Leadership style, compensation and competence influence on employee performance through job satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38-49. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.1.5>.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1-17.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Lestari, F., Haryono, S., & Puji, K. M. (2020). The Effect of Direct Compensation and Indirect Compensation on Job Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in Performance of Temporary Staff Umy. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(3), 2456-4559.
- Nurlina, N. (2022). Examining linkage between transactional leadership, organizational culture, commitment and compensation on work satisfaction and performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>.
- Pramudena, S. M., Saluy, A. B., & Muhith, A. (2021). *The Effect of Work Motivation and Compensation on the Non-State Employees' Work Performance with Work Satisfaction as Intervening Variables at the National Land Agency, the Regency of Bekasi* (No. qe5ux). Center for Open Science.

RESEARCH ARTICLE

- Pudyaningsih, A. R., Dwiharto, J., & Ghifary, M. T. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735-3740.
- Puspitasari, D., Zunaidah, Z., Perizade, B., & Hanafi, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN. *Journal of Syntax Literate*, 7(3).
- Rahman, S., & Singh, T. (2019). Dimensions of employee satisfaction with compensation: Scale development and validation. *International Journal of Business Excellence*, 19(2), 223-242.
- Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1-8.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(04), 1086-1100.
- Sholihin, U. (2021). Dampak kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 86-99.
- Soelistya, D., Riduansah, R., & Ismanto, H. (2023). Analysis Of The Role Of Job Satisfaction As A Mediating Compensation And Work Environment Relationships To Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 168-175.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Triana, R., Hajar, I., & Yusuf, A. R. (2019). Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 94-104.