

**PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PUSKESMAS KRAGAN II KABUPATEN
REMBANG JAWA TENGAH**

SKRIPSI



Oleh

MOHAMMAD SYAIFUL AMRI

NIM : 19510096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM
MALANG
2023**

**PERAN PEMEDIASIAN KEPUASAN KERJA PADA
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PUSKESMAS KRAGAN II KABUPATEN
REMBANG JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Menempuh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MOHAMMAD SYAIFUL AMRI

NIM : 19510096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Peran Pemeditasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah

SKRIPSI

Oleh

MOHAMMAD SYAIFUL AMRI

NIM : 19510096

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 10 November 2023

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2. Anggota Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

3. Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohammad Syaiful Amri

NIM : 19510096

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul “Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah”, bukan “duplikasi” dan karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 15 November 2023

Hormat Saya



Mohammad Syaiful Amri
19510096

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirroohmanirihim...

Puji syukur senantiasa terpanjatkan atas ke hadirat Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang

Persembahan karya kecilku untuk orang-orang yang selalu memberi dukungan dalam setiap langkah perjalananku

Terkhusus untuk ayahku Supawi dan ibuku Puji Lestari yang selalu ada dan selalu memberi dukungan dan arahan untuk terus menjadi lebih baik,

Dan juga untuk almarhummah ibu kandungku Munifah yang menjadi cikal bakal bermulanya aku

Semoga Allah swt senantiasa membalas kebaikan mereka dan semoga mereka selalu dalam lindungan-NYA

Amin...

HALAMAN MOTTO

“Sura Dira Jayaningrat Lebur Dening Pangastuti”

Segala sifat keras hati, picik, angkara murka, hanya bisa dikalahkan dengan kebijaksanaan, kelembutan dan kesabaran

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr.Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dengan judul “Peran Pemeditasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah” dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita pada jalan kebaikan, yaitu agama Islam.

Penulis sangat menyadari, bahwasannya skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur-tangan pemikiran, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki-Nya sehingga pengerjaan skripsi ini berjalan lancar.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Bapak Ikhsan Maksun, M.Sc selaku dosen pembimbing saya, yang selalu mengawasi dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Birokrasi Fakultas Ekonomi yang telah bersedia berbagi ilmu serta pengalamannya selama pembelajaran di kelas perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Supawi dan Ibu Puji Lestari, serta kakak saya Mohammad Muallim yang telah banyak berkorban dalam memberikan doa, dorongan moral dan material yang tidak mungkin terhitung untuk saya.
8. Kepada Paman dan Bibiku, yang telah memberi dukungan, dorongan moral dan motivasi terhadap saya.

9. Kepada kepala instansi serta seluruh karyawan Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah yang telah bersedia memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabatku kawan-kawan kontrakan, dan sahabat lainnya yang telah menemani selama berproses di Malang.
11. Rekan Manajemen angkatan 2019 UIN Malang yang telah membantu saya.
12. Serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Sampai akhirnya skripsi ini berhasil tersusun, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik serta saran supaya karya ini menjadi lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi penulis dan pihak yang membaca, terkhusus bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Wallahul Muaffieq Ilaa Aqwamieth thariq

Wassalamu 'alaikum. Wr. Wb.

Malang, 15 Oktober 2023

Mohammad Syaiful Amri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
ملخص.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	17
2.2.1 Kompensasi.....	17
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	21
2.2.3 Kinerja Karyawan	24
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	33

3.5 Data dan Jenis Data	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Definisi Operasional Variabel	34
3.8 Skala Pengukuran	36
3.9 Analisis Data	36
3.9.1 Uji Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	37
3.9.2 Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	38
3.9.3 Uji Hipotesis	39
BAB IV	41
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Profil Puskesmas Kragan II	41
4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Kragan II.....	42
4.1.3 Karakteristik Responden.....	42
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	43
4.2 Analisis Data	50
4.2.1 Skema Model PLS	50
4.2.2 Uji Validitas.....	51
4.2.3 Uji Reabilitas	54
4.2.4 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	55
4.3 Uji Hipotesis.....	57
4.4 Pembahasan	59
4.4.1 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	59
4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)	60
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.4.4 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).....	63
BAB V.....	65
KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	11
Tabel 3.1.....	35
Tabel 4.1.....	42
Tabel 4.2.....	43
Tabel 4.3.....	46
Tabel 4.4.....	48
Tabel 4.5.....	51
Tabel 4.6.....	52
Tabel 4.7.....	54
Tabel 4.8.....	54
Tabel 4.9.....	55
Tabel 4.10.....	56
Tabel 4.11.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	27
Gambar 4.1	50
Gambar 4.2	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner.....	74
Lampiran 3 Surat Keterangan Persetujuan Penelitian.....	82
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiarism	83
Lampiran 5 Hasil Uji Penelitian.....	84
Lampiran 6 Bukti Penelitian	88
Lampiran 7 Jurnal Bimbingan.....	90
Lampiran 8 Biodata Peneliti.....	91

ABSTRAK

Amri, Mohammad Syaiful, 2023, SKRIPSI Judul: “Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah”.

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompetitif, manajemen sumber daya manusia telah menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Dalam konteks ini, kompensasi menjadi topik yang krusial, karena sistem kompensasi yang adil dan memadai dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0, instrumen pengumpulan data adalah kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 responden, yaitu karyawan Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Amri, Mohammad Syaiful, 2023, THESIS. Title: "The Role of Job Satisfaction Mediation in the Influence of Compensation on Employee Performance at Kragan II Public Health Center in Rembang Regency, Central Java".

Advisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

This study explores the influence of compensation on employee performance through the mediation of job satisfaction. In an increasingly competitive organizational environment, human resource management (HRM) has become a key factor in achieving company success. In this context, compensation has become a crucial topic, as a fair and adequate compensation system can impact employee job satisfaction, which, in turn, affects their performance.

In this study, quantitative research was employed. The research utilized SmartPLS 4.0 software, and the data collection instrument was a likert-scale questionnaire. The study had a sample size of 100 respondents, consisting of employees from the Kragan II Public Health Center in Rembang Regency, Central Java.

The results of this study indicate that compensation has a positive and significant impact on employee performance, compensation has a positive and significant impact on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance, and job satisfaction can mediate the relationship between compensation and employee performance.

ملخص

امر، محمد سيفل، 2023، البحث العلمي. العنوان : "دور وساطة الرضا في تأثير التعويض على أداء الموظفين (دراسة حالة في مركز الرعاية الصحية الأساسية كراغان II، منطقة ريمبانج جاوة الوسطى)"
المشرف : إكسان مكسوم الماجستير.
الكلمات الدالة : تعويض، أداء الموظفين، والرضا عن العمل

يستكشف هذا البحث تأثير التبادل على أداء الموظفين من خلال وساطة الرضا الوظيفي. في بيئة تنظيمية تنافسية بشكل متزايد، أصبحت إدارة الموارد البشرية (MSDM) عاملاً رئيسياً في تحقيق نجاح الشركة. وفي هذا السياق، يصبح الطلب موضوعاً بالغ الأهمية، لأن نظام العرض العادل والقادر يمكن أن يؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين، مما يؤثر في النهاية على أدائهم.

في هذه الدراسة باستخدام البحث الكمي. استخدمت هذه الدراسة أداة SmartPLS 4 ، وكانت أداة جمع البيانات عبارة عن استبيان تم قياسه بمقياس ليكرت. ضمت هذه الدراسة عينة من مائة مستجيب، وهم موظفون في مركز الصحة المجتمعية في كراغان II، منطقة ريمبانج، جاوة الوسطى.

أظهرت نتائج هذا البحث أن التعويض له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف، التعويض له تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي، الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف، الرضا الوظيفي يمكن أن يتوسط التعويض على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat vital dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Dalam setiap aspek operasional perusahaan, manusia selalu menjadi elemen yang sangat signifikan karena mereka berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menjadi penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal (Syafрина, 2017). Semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Susetyo et al., 2014).

Kinerja sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja individu karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan perusahaan. Keberhasilan kinerja karyawan bisa dinilai dari sejumlah faktor, seperti produktivitas pekerjaan yang dicapai, kualitas hasil kerja, tingkat kehadiran yang tinggi, dan disiplin waktu, serta kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas (Mathis & Jackson, 2006). Para ahli telah menyatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat prestasi yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya, dan berhubungan erat dengan sejauh mana ia

berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Simamora, 2015 dalam Maksum & Fikriah, 2020)

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian serius terhadap kinerja karyawan, karena kinerja mereka, yang mencakup berbagai aspek, memiliki dampak langsung terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. (Simamora, 2004). Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh apabila karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari reaksi emosional yang melibatkan beragam faktor, seperti dorongan, keinginan, ekspektasi, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan, yang dikaitkan dengan persepsi mereka tentang realitas kerja. Akibatnya, muncul berbagai reaksi emosional seperti kebahagiaan, kepuasan, atau ketidakpuasan. (Edy, 2009).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan menerapkan berbagai strategi untuk mendorong karyawan bekerja dengan penuh potensi. Salah satu dari strategi ini adalah melalui pemberian kompensasi.. Karena sebagian besar karyawan dengan pendidikan yang baik tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang mereka dapatkan sehingga untuk menghentikan permasalahan tersebut perusahaan perlu memberikan kompensasi untuk memotivasi mereka. Dengan kata lain perusahaan memanfaatkan sistem kompensasi sebagai alat untuk mendorong karyawan agar memberikan kinerja yang lebih unggul. (Aslam et al., 2015).

Banyak perusahaan mengabaikan pemberian kompensasi dan menganggap bahwa kompensasi tidak lebih dari biaya yang harus diminimalkan. Tanpa menyadari bahwa permasalahan pribadi seperti menurunnya motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, pergantian karyawan yang tinggi, kepuasan kerja rendah,

berkurangnya tanggung jawab berasal dari sistem kompensasi yang tidak proporsional (Sangadji & Sopiah, 2013). Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja (Retnoningsih et al., 2016).

Menurut Mathis & Jackson (2006) Upaya untuk meningkatkan performa karyawan melibatkan penerapan sistem kompensasi yang efektif. Kompensasi adalah faktor krusial yang memengaruhi motivasi kerja individu, mengapa mereka memilih bekerja dalam suatu organisasi daripada perusahaan lain. Pengusaha perlu bersaing dalam hal jenis dan tingkat kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan membalas kinerja setiap anggota dalam organisasi. Selain kompensasi, perusahaan harus memprioritaskan juga kepuasan kerja karyawan. Terkadang di lingkungan kerja karyawan merasa tidak nyaman, kurang dihargai, dan terhalang dalam pengembangan potensi mereka, sehingga hal ini secara otomatis mengganggu fokus dan konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja mereka. (Bawoleh & Pangemanan, 2015).

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Saat seseorang merasa positif terhadap tugas yang dijalankan, hal ini akan membantu menjaga stabilitas emosionalnya, yang

pada gilirannya menghasilkan perasaan puas. Penting untuk dicatat bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini berpotensi untuk meningkatkan kinerjanya dan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan (Fransiska & Maksun, 2023). Kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi. Hal ini mengungkapkan sikap positif yang dihasilkan dari kesesuaian antara harapan dan kebutuhan karyawan (Locke, 1976 dalam Khan, 2022). Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang sesuai dengan sistem nilai pribadinya.. Semakin tinggi penilaian pada pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi kepuasan dengan pekerjaan tersebut (Laan et al., 2016).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi setiap organisasi untuk mengembangkan strategi komprehensif yang meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja (Khan, 2022). Hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi sangat erat. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, kemungkinan besar akan menyebabkan tingginya tingkat pergantian karyawan (*turn-over*) di dalam organisasi. Selain itu, ketidakpuasan karyawan dapat dikenali melalui penurunan produktivitas, tingginya tingkat absensi, dan kurangnya komitmen terhadap organisasi (Sinambela, 2012). Apabila kepuasan kerja karyawan rendah, dampak buruk akan dirasakan oleh perusahaan karena kinerja karyawan akan mengalami penurunan, sehingga mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Hasibuan, 2008).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dari suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2007 dalam Siswanto et al., 2020) Seorang karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan tetap mempertahankan pekerjaannya, sementara karyawan yang merasa tidak puas dengan hasil kerjanya memiliki potensi untuk mengalami penurunan kinerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia merasa senang atau tidak senang, puas atau tidak puas (Rivai, 2005). Semakin besar kesesuaian penilaian individu terhadap aktivitas dengan keinginan individunya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap aktivitas tersebut. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat pribadi, yang bergantung pada penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, peluang promosi, lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan tingkat pengawasan yang sesuai dengan preferensi masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang cocok dengan preferensi individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sementara jika sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu, maka tingkat kepuasan yang dirasakannya akan lebih rendah.

Hasil penelitian terdahulu pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki kesamaan. Penelitian yang dilakukan oleh Govinda & Mujiati, (2022) menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandi & Mandahuri, (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja. Pranata et al., (2023) juga menyebutkan dari penelitiannya bahwa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja terdapat perbedaan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Alwan & Djastuti, (2018) dan Saputra et al., (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama oleh penelitian yang dilakukan Wulandari & Cahyono, (2021) juga menyimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Taha & Jabid, (2022), Fitriani & Basukiyatno, (2019), Mundakir & Zainuri, (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat juga terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fikri et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal itu diperkuat oleh penelitian Pudjiarti et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. sedangkan penelitian yang dilakukan Fauzan, (2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh dari penelitian Adanlawo et al., (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* yaitu adanya perbedaan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Beberapa penelitian

empiris menunjukkan masih terdapatnya perbedaan hasil atau kontradiksi penelitian, sehingga motiv dari penelitian ini untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, menganalisis dan menguji pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja, serta menganalisis dan menguji peran pemediasian kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, penulis menambahkan satu variabel yang dapat mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hasil pada penelitian - penelitian terdahulu. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang **“Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa tengah?

4. Apakah kepuasan kerja memediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah.
4. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti yaitu dapat menambah wawasan serta mampu mengaplikasikan teori dengan praktik yang ada di lapangan.
2. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dalam pengimplementasian variabel–variabel terkait terhadap para karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi untuk topik yang sama atau menyempurnakan dari apa yang kurang dan masih terdapat kontradiksi pada penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berlandaskan data pada penelitian – penelitian terdahulu sebagai perbandingan apakah terdapat sebuah perbedaan hasil atau kontradiksi antara variabel – variabel penelitian. Jurnal penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini yaitu yang mengkaji salah satu diantara variabel – variabel penelitian ini. Variabel – variabel tersebut yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kajian dan analisis dari jurnal penelitian terdahulu menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu yang dimaksud yaitu Govinda & Mujiati, (2022), Suwandi & Mandahuri, (2020), Pudjiarti et al., (2023). Kemudian penelitian dari Pranata et al., (2023) juga menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Begitu juga dengan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang mengkaji hal tersebut yaitu penelitian dari Fikri et al., (2018), Saputra et al., (2021), Wulandari & Cahyono, (2021) dan diperkuat oleh penelitian Alwan & Djastuti, (2018) untuk menyimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taha & Jabid, (2022), Fitriani & Basukiyatno, (2019), Mundakir & Zainuri, (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel kepuasan kerja yang memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan dilandaskan pada penelitian Alwan & Djastuti, (2018). Ditambahkan oleh penelitian dari Suwandi & Mandahuri, (2020) juga menyatakan kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperjelas pembaca, di bawah ini akan dicantumkan hasil dari penelitian – penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antar variabel – variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ibnu Alwan, H & Djastuti I, (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa)	X : Kompensasi Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan melibatkan penggunaan angket atau kuesioner, yang dirancang dengan menggunakan skala Likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, kompensasi berdampak pada kinerja karyawan melalui perantara kepuasan kerja.
2	Fikri, Khusnul et.al, (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	X : Kompensasi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode Penelitian ini yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan software Smart PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat

	Pada CV Pelita Mandiri V Pematang Reba.			kepuasan kerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja.
3	Mundakir & Zainuri, (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja Pegawai	Metode penelitian Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. analisis data dilakukan dengan SEM dengan menggunakan program bantu AMOS 21.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi dan motivasi kerja memiliki dampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, kompensasi tidak memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan. Motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, terungkap bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Fitriani, Nur & Basukiyatno, (2019) Pengaruh Kompensasi dan	X1 : Kompensasi X2 : Budaya organisasi Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja	Metode penelitian ini adalah menggunakan Penelitian kuantitatif. Pengambilan data	Hasil penelitian bahwa: Kompensasi memiliki

	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kardinah Kota Tegal.		menggunakan SPSS Analisis Regresi Berganda	pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kardinah Kota Tegal. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kardinah Kota Tegal. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kardinah Kota Tegal. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kardinah Kota Tegal. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kardinah Kota Tegal.
5	Suwandi & Mandahuri (2020) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang.	X : Kompensasi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan software SEM Smart PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi memiliki dampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Terdapat juga pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang

				melalui perantaraan kepuasan kerja.
6	Suputra, I. M., et.al, (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Kompensasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif dan Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner.	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Horse Riding Saba, Blahbatuh.
7	Wulandari, F., & Cahyono, H, (2021) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo.	X : Kompensasi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan Path Analysis serta didukung aplikasi IBM SPSS Statistics Versi 25.	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Anwar, S., & Ikratullah, M. I. (2022) <i>Compensation of the Influence and Motivation of Work on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Ninja Xpress MSH Padang.</i>	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y1 : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 63 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, menggunakan pengujian regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

				kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Fauzan, Ahmad (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur.	X : Kompensasi Z1 : Kepuasan Kerja Z2 : Motivasi Karyawan Y : Kinerja Karyawan	Analisis data menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software Smart-PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi karyawan terbukti memediasi pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
10	Govinda, I.W.R & Mujiati, Ni Wayan, (2022) Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar.	X : Kompensasi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif.	hasil penelitian ditemukan bahwa: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.
11	Taha, fatni& Abdullah W. Jabid, (2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas) Kecamatan Patani Utara.	X : Kompensasi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode analisis data Penelitian ini menggunakan PLS dan dinilai berdasarkan outerloading dan AVE (averagevarianceextraced)	Hasil penelitian menyatakan bahwa: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja memediasi secara penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
12	Adanlawo et al., (2023) <i>Compensation as a motivating factor for job satisfaction and performance.</i>	X : Kompensasi Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja Karyawan	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain survei cross-sectional berupa kuesioner terstruktur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	Hidayah et al., (2023) <i>Effect Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance At Pt. Cirebon Noble Power Arteria Mine Production Part.</i>	X1 : Kompensasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menganalisis data memakai regresi linier berganda	Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak baik serta signifikan kepada kinerja karyawan
14	Pudjiarti, E. S., et.al, (2023) <i>The Effect of Compensation on</i>	X : Kompensasi Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dan software SEM Smart	Hasil penelitian menyatakan bahwa: kompensasi

	<i>Employee Performance is Mediated by Job Satisfaction.</i>		PLS sebagai alat analisis.	berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.
15	Pranata et al., (2023) <i>Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Indohealth Pekanbaru.</i>	X : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data wawancara, observasi, dan angket.	Hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indohealth Pekanbaru.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian kompensasi

Notoatmodjo (2009:142) dalam Darmawati (2014) menyatakan bahwa Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam sebuah perusahaan, masalah kompensasi adalah hal yang rumit, tetapi memiliki tingkat penting yang tinggi baik bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus didasarkan pada prinsip-prinsip logis dan berlandaskan pada alasan yang rasional.

Menurut Rachmafati (2008) kompensasi adalah suatu tugas yang rumit dan menantang karena melibatkan pertimbangan yang berlandaskan pada kelayakan,

logika, alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, serta aspek emosional yang berkaitan dengan faktor tenaga kerja. Kompensasi yang dirancang dengan benar dapat membantu mencapai kesuksesan bersama, memastikan kepuasan karyawan terhadap upaya mereka, dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan dan target bersama yang ditetapkan oleh manajemen..

Kompensasi merujuk pada segala jenis pendapatan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan sebagai penggantian atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2008). Sedangkan menurut Panggabean (2004) kompensasi merujuk pada bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

2.2.1.2 Indikator kompensasi

Simamora, (2004) mengatakan terdapat beberapa indikator yang bisa dipakai mengukur kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah

Kompensasi adalah pembayaran bulanan yang perusahaan berikan untuk pegawai, terdiri dari gaji bulanan dan tunjangan tetap.

2. Insentif

Insentif merupakan kompensasi di luar gaji yang perusahaan berikan kepada pegawai atas usaha tambahan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang perusahaan berikan kepada pegawai di luar upah atau gaji.

2.2.1.3 Tujuan pemberian kompensasi

Menurut Notoatmodjo (2003:154), tujuan dari pemberian kompensasi adalah:

1. Menghargai prestasi kerja

Memberikan kompensasi yang memadai merupakan cara bagi organisasi untuk menghargai pencapaian kerja karyawan, dan hal ini akan merangsang karyawan untuk menunjukkan perilaku dan kinerja sesuai dengan harapan organisasi.

2. Menjamin keadilan

Keadilan di antara karyawan dan organisasi dapat terwujud melalui penerapan sistem kompensasi yang adil. Setiap karyawan akan menerima penghargaan yang sejalan dengan tanggung jawab, peran, posisi, dan pencapaiannya.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang efektif, karyawan akan merasa puas dan cenderung untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut, mengurangi kemungkinan mereka mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang efektif, perusahaan akan menarik lebih banyak pelamar. Dengan jumlah calon karyawan yang lebih besar, peluang untuk memilih karyawan berkualitas akan semakin meningkat..

5. Mematuhi peraturan-peraturan

Pemerintah mengharuskan adanya sistem administrasi kompensasi yang efektif, dan organisasi yang berkualitas juga diwajibkan untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang sama.

2.2.1.4 Kompensasi dalam perspektif islam

Islam bukan hanya sebuah agama yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, tetapi juga mengatur hubungan antar sesama manusia. Dalam konteks pekerjaan, Islam memberikan penekanan yang sangat positif. Dengan demikian, setiap pekerjaan akan menghasilkan kompensasi yang sesuai. (Capestrano Dionisius et al., 2023). Kompensasi dalam islam dikenal dengan istilah upah (*ujrah/ajrun*). Islam memberikan solusi yang efektif untuk masalah upah sambil menjaga kepentingan kedua pihak dengan baik. Sebagaimana firman Allah swt dalam surah Al-Jatsiyah ayat 22 yang berbunyi :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ مِّمَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.

Pada ayat diatas diterangkan bahwa sesungguhnya setiap manusia akan menerima ganjaran sesuai dengan usaha yang telah diberikan, dan tidak akan mengalami kerugian dalam prosesnya. Hal ini menunjukkan bahwa Allah SWT memberikan hal sepadan mengenai apa yang dikerjakan oleh hambanya dengan balasan yang setimpal juga kelak. Jika dikaitkan dengan upah, ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan

dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini menjelaskan bahwa upah seseorang seharusnya didasarkan pada kontribusinya dalam kerja sama produksi, dan upah tersebut harus sesuai, tidak lebih dan tidak kurang dari seberapa besar kontribusinya dalam pekerjaan (Al-Fannani, 2009).

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Handoko (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional yang bersifat positif atau negatif yang dialami oleh para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan semua aspek lingkungan kerja yang mereka hadapi. Menurut Waxley dan Yuki dalam Fattah (2014) Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang pekerja merespons pekerjaannya. Ini mencakup penilaian umum terhadap pekerjaan yang dibentuk oleh berbagai aspek pekerjaan yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2008) kepuasan kerja adalah ekspresi emosional yang melibatkan rasa sukacita dan kasih sayang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ini tercermin dalam tingkat moralitas, disiplin, dan pencapaian kerja. Kepuasan kerja dapat dirasakan dalam konteks pekerjaan itu sendiri, dalam kehidupan di luar pekerjaan, atau dalam kombinasi keduanya. Sedangkan menurut Robbins (2006) kepuasan kerja mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan melibatkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, aturan organisasi, kebijakan, standar kinerja, kondisi kerja, dan lainnya. Individu yang merasa puas

dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif terhadapnya, sementara individu yang tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.2.2.2 Indikator kepuasan kerja

Luthans (2007) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Sumber utama kepuasan terletak pada pekerjaan itu sendiri, yang menawarkan tugas-tugas menarik, peluang belajar, tanggung jawab yang diberikan, serta kemajuan bagi karyawan.

2. Gaji

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan gaji melibatkan besaran upah atau penghasilan yang diterima karyawan dan sejauh mana hal ini dianggap sebanding dengan kompensasi yang diterima oleh individu dalam organisasi.

3. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang bersifat kolaboratif merupakan faktor paling sederhana dalam meningkatkan kepuasan kerja individu karyawan. Kelompok kerja, terutama tim yang kokoh, berperan sebagai sumber dukungan, kenyamanan, konsultasi, dan bantuan bagi anggota tim secara individu.

4. Promosi

Harapan untuk berkembang dan bisa diwujudkan melalui berbagai promosi jabatan dan posisi yang beragam dan meningkat, bisa memacu

individu untuk terus bekerja dengan baik, dan bisa mampu mendapatkan kesempatan tersebut. Individu memiliki kepuasan kerja.

2.2.2.3 Kepuasan kerja dalam perspektif islam

Dalam Islam, bekerja dianggap sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, dalam pandangan seorang pegawai Muslim, tingkat kesempurnaan tertinggi dalam menjalankan tugasnya adalah ketika ia bekerja seakan-akan melihat Allah. Jika hal ini sulit diwujudkan, setidaknya ia merasa bahwa Allah selalu memantau perbuatannya. Bagi seorang Muslim, tujuan utama dalam menjalankan pekerjaan adalah untuk meraih keridhaan Allah SWT. Q.S surah At-Taubah ayat 105 mengatakan sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Bagian ayat di atas mengindikasikan bahwa setiap tindakan manusia, baik yang positif maupun yang negatif, akan mendapatkan imbalan yang sepadan. Ketekunan dan kecermatan dalam pekerjaan menghasilkan kualitas kerja yang luar biasa, yang pada gilirannya menghasilkan penghargaan dari orang lain dan memberikan rasa puas kepada pelakunya. Dengan begitu, pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat bagi orang lain dan meningkatkan kepuasan pribadi terhadap pekerjaan tersebut.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah merujuk pada pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkannya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan menurut Ivancevich, et al dalam Fattah (2014) kinerja adalah hasil yang diharapkan dari tindakan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan adalah hasil dari bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Ainsworth et,al. (2007) kinerja adalah hasil akhir dari upaya yang dilakukan oleh individu, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang bekerja bersama dengan tujuan menghasilkan hasil tertentu. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau produk yang dihasilkan dalam konteks tugas yang mereka lakukan di dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Helfert (1996) kinerja merupakan gambaran keseluruhan kondisi perusahaan selama periode tertentu, yang mencerminkan prestasi atau hasil yang dipengaruhi oleh operasional perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Dari perspektif psikologi, kemampuan karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan praktis (pengetahuan dan keterampilan). Dengan kata lain, jika seorang

karyawan memiliki *IQ* di atas rata-rata, pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan keahlian yang tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari, maka ia akan cenderung lebih mampu mencapai kinerja yang diinginkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi muncul dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi tugas-tugas kerja. Motivasi adalah keadaan yang memacu karyawan dengan tujuan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Seberapa baik karyawan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2. Kuantitas kerja

Jumlah tugas dan pekerjaan yang diselesaikan setiap harinya.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2.2.3.4 Kinerja karyawan dalam perspektif islam

Dalam Islam, dalam menjalankan pekerjaan, individu diharapkan untuk melaksanakannya dengan sepenuh hati dan dengan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini seperti firman Allah SWT yang terdapat dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 26:

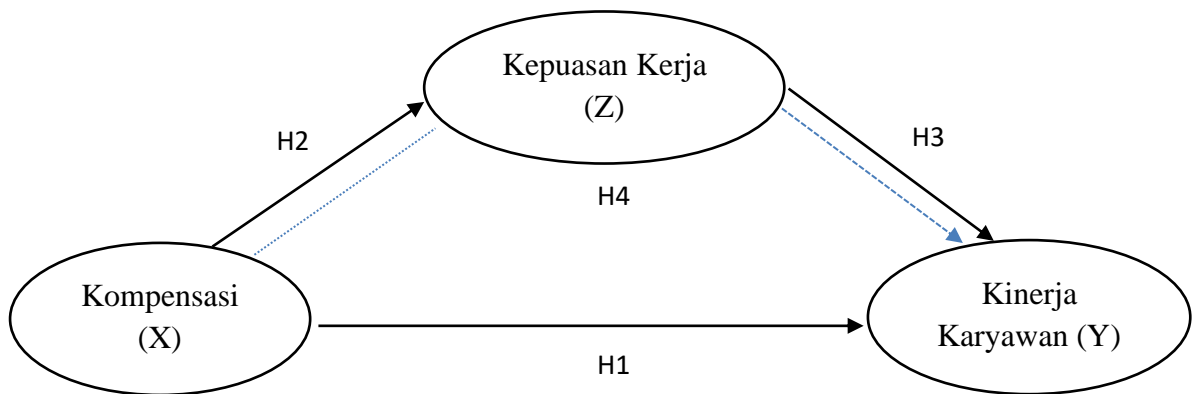
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَهُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*

Ayat di atas mengandung maksud bahwa seseorang yang telah ditunjuk untuk menjalankan tugas harus melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab dan integritas, sehingga hasil kerjanya sesuai dengan ekspektasi. Mereka harus bertindak dengan jujur dan siap untuk memberikan pertanggungjawaban penuh atas hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.

2.3 Kerangka Konseptual

Dari hasil analisa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu serta penjabaran teori mengenai masing-masing variabel, maka diperlukan sebuah kerangka konseptual yang menghubungkan antar variabel-variabel penelitian. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang digunakan pada penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1 = Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 = Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Werther dan Davis dalam Hasibuan (2008) mengatakan bahwa Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas sumbangan mereka kepada perusahaan. Dalam struktur kompensasi terdapat sistem insentif yang mengaitkan kompensasi dengan kinerja individu. Kompensasi ini diberikan

berdasarkan prestasi pekerja, bukan sekadar senioritas atau jumlah jam kerja.

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Alwan & Djastuti (2018) dan Saputra et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Wulandari & Cahyono (2021) juga menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan Taha & Jabid (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dapat diambil adalah:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Notoatmodjo (2003:153) kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penggantian atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam konteks organisasi, isu kompensasi adalah suatu masalah yang kompleks, tetapi juga memiliki signifikansi yang besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri.

Kompensasi diberikan dengan maksud merangsang dan memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja, produktivitas, dan

efisiensi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompensasi yang mencakup semua imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka. Dengan merancang sistem kompensasi yang tepat, perusahaan dapat mencapai kesuksesan bersama, memastikan kepuasan karyawan terhadap pengorbanan mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama dengan manajemen.

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu Govinda & Mujiati (2022) dan Suwandi & Mandahuri (2020). menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dapat diambil adalah:

H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Strass dan Sayles dalam Handoko (1993) kepuasan kerja memiliki peran kunci dalam mencapai pertumbuhan pribadi. Individu yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung tidak akan mencapai perkembangan psikologis yang memadai, dan akhirnya dapat mengalami tingkat frustrasi yang tinggi. Ini tercermin dalam perilaku seperti terlalu banyak berfantasi, kelelahan yang lebih cepat, serta rasa bosan, dan seringnya absensi. Sebaliknya, karyawan yang

merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik dan kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan rekan kerja yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Penelitian yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Fikri et al. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dapat diambil adalah:

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pemediasian kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang meneliti tentang pemediasian kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Taha & Jabid (2022) menunjukkan bahwa kepuasan Kerja memediasi secara penuh pengaruh kompensasi terhadap. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dapat diambil adalah:

H4: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari keadaan nyata dan peneliti sebagai instrumen kunci (Ahyar et al., 2020). Penelitian kuantitatif lebih sistematis, memiliki struktur yang tegas dan teratur mulai dari awal hingga akhir sudah dapat digambarkan. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menitik beratkan pada data numerik (angka), biasanya penelitian ini digunakan dalam penelitian yang dapat disimpulkan untuk menguji hipotesis.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan pada Puskesmas Kragan II yang berlokasi di Jl. Raya Plawangan No.99, Kragan, Rembang, Jawa Tengah, Indonesia 59273. Pemilihan lokasi ini berlandaskan karena jumlah karyawan atau pegawai yang cukup besar sehingga dapat memperoleh dan menganalisis data dengan tingkat validitas yang tinggi. Kemudian kesediaan perusahaan untuk memberikan izin penelitian ini pada lokasi yang sudah ditentukan.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2015) menyebutkan bahwa populasi merupakan wilayah umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu berdasarkan kriteria yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah yang berjumlah 100 per bulan september 2023.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi yang besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua karena keterbatasan peneliti, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *sampling* jenuh yang dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel dengan karyawan Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah yang berjumlah 100. *Sampling* jenuh merupakan teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015).

3.5 Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2005). Adanya dengan menggunakan data primer maka peneliti harus jelas dalam mendefinisikan populasi yang akan diteliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau strategi yang digunakan oleh peneliti untuk menghimpun data yang akan dianalisis atau diproses guna mencapai suatu kesimpulan (Bawono, 2006). Pada penelitian ini teknik pengambilan data yang dipakai adalah kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka isi atau jawab (Sugiyono, 2015). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang nantinya akan didistribusikan ke karyawan Puskesmas Kragan II.

Secara umum garis besar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden akan mencakup hal-hal berikut :

1. Pertanyaan yang mendeskripsikan responden berisi nama, gender, dan posisi jabatan yang ditempati saat ini.
2. Pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yakni terkait kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam variabel penelitian adalah deskripsi dari atribut, karakteristik, atau nilai yang bervariasi dalam objek atau aktivitas yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi, dan dari situlah kesimpulan dapat diambil (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini memiliki variabel sebanyak tiga. Tiga variabel tersebut terbagi menjadi satu variabel independent atau bebas (X), satu variabel mediasi (Z), dan

satu variabel dependen atau terikat (Y). Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi. Kemudian, variabel mediasi adalah kepuasan kerja dan yang terakhir variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kompensasi (X) (Simamora, 2004)	Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, baik berupa uang, barang, atau manfaat tidak langsung, yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008).	1. Upah atau gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Upah yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan. • Upah yang saya terima sesuai dengan harapan saya.
		2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan. • Imbalan yang saya terima diberikan tepat pada waktunya.
		3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menerima tunjangan kesehatan. • Saya menerima tunjangan hari raya. • Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan.
Kinerja karyawan (Y) (Mangkunegara, 2005)	Kinerja adalah prestasi seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai (Mangkunegara, 2005).	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya dalam bekerja memperhatikan tingkat ketelitian • Saya dalam bekerja memperhatikan tingkat kerapian
		2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang saya lakukan sesuai posisi jabatan. • Beban kerja yang saya dapatkan sudah sesuai.
		3. Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tepat waktu dalam bekerja. • Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
		4. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. • Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Kepuasan kerja (Z) (Luthans, 2007)	Kepuasan kerja adalah ekspresi emosional yang mencerminkan ketertarikan dan kecintaan terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2008).	1. Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan saya sudah sesuai dengan harapan. • Pekerjaan yang saya terima berkesempatan untuk menerima tanggung jawab.
		2. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Upah yang saya dapatkan sudah pantas. • Upah yang diterima sudah sesuai pekerjaan saya.
		3. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berhubungan baik dengan sesama rekan kerja • Saya mendapatkan situasi kerja yang baik.
		4. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan kemampuan • saya mendapatkan kesempatan dalam peningkatan jenjang karir

3.8 Skala Pengukuran

Dalam pengukuran data penelitian akan digunakan skala likert. Menurut Istijanto (2005) teknik skala ini akan mengukur tingkat persetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Pada skala likert setiap pertanyaan memiliki 5 poin persetujuan dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- e. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mengolah data mentah menjadi bentuk yang lebih ringkas dan mudah dipahami. Pada penelitian ini menggunakan analisis

deskriptif guna menghasilkan uji statistik dengan mendeskripsikan data dan menarik kesimpulan dari pengujian hipotesis (Istijanto, 2005).

Pada penelitian ini alat analisis yang akan digunakan adalah SmartPLS4.0. PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*) serta untuk mengkonfirmasi teori. PLS menitik beratkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas.

Dalam analisis data menggunakan PLS-SEM dalam penelitian ini yaitu :

3.9.1 Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang termasuk dalam analisis, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut direfleksikan melalui indikator-indikator yang relevan pada penelitian ini.

3.9.1.1 *Convergent validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur besarnya konstruk dengan variabel laten. Pada metode PLS, faktor loading (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) dari indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menguji *convergent validity*. *Convergent validity* diukur dengan melihat nilai faktor loading pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai faktor loading yang diharapkan adalah $> 0,7$ atau $0,6$ sebagai batas minimal untuk menunjukkan *convergent validity* yang memadai (Chin 1997 dalam Anugara et al., 2017).

3.9.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah suatu metode untuk menilai sejauh mana sebuah konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya. *Discriminant validity* dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dan konstruknya. Ketika korelasi antara suatu konstruk dengan indikatornya lebih kuat dibandingkan dengan korelasi antara indikator tersebut dengan konstruk lain, maka ini mengindikasikan bahwa konstruk laten tersebut lebih baik dalam memprediksi indikator yang terkait daripada konstruk lainnya. (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.1.3 *Construct Reliability*

Construct reliability atau uji reliabilitas merupakan ukuran seberapa akurat dan konsisten instrumen dalam mengukur variabel laten. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang dipakai mempunyai tingkat konsistensi serta akurasi yang tinggi dalam mengukur konstruk tersebut. Dalam SmartPLS 4.0, terdapat dua metode yang bisa dipakai untuk mengukur *construct reliability* dengan indikator reflektif, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantivetheory*. Melalui *output* model SmartPLS 4, pengujian struktural dan hipotesis dapat dilaksanakan dengan menganalisis hipotesis dan model struktural melalui estimasi koefisien jalur dan nilai *t-statistics* dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian

hipotesis dan model hubungan antar variabel dilakukan melalui dua tahap berikut:

(1) Pengujian koefisien jalur langsung, (2) Pengujian koefisien jalur tidak langsung (Supriyanto & Ekowati, 2019).

3.9.2.1 *R-Square*

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk eksogen dapat menjelaskan oleh konstruk endogen dengan harapan nilai 0 sampai 1. Dalam menilai model struktural, tahap awal adalah menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen guna mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. Uji kebaikan (*goodness of fit*) juga dilakukan dengan memeriksa nilai *R-Square* yang dapat memberikan indikasi sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Dengan mengacu pada nilai-nilai *R-Square*, yaitu 0,67, 0,33, dan 0,19, dapat disimpulkan bahwa model memiliki kekuatan yang kuat, sedang, dan rendah secara berturut-turut (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.2.2 *F-Square*

Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah predictor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural variabel laten. Namun, nilai yang kurang dari 0,02 diabaikan atau dianggap tidak berefek yang signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

3.9.3 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan

metode *bootstrapping* menggunakan smartPLS 4.0. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% menggunakan nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Maka kriteria dalam penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika nilai t-statistik $> 1,96$. Kemudian untuk menolak atau menerima hipotesa dengan menggunakan nilai probabilitas adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai P-value $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Puskesmas Kragan II

Puskesmas Kragan II terletak dengan posisi yang sangat menguntungkan di Jalan Raya Plawangan No. 99 Kragan. Lokasinya yang strategis terletak di jalur pantura, yang merupakan jalur utama antara Semarang dan Surabaya. Wilayah sebelah utara berbatasan dengan laut Jawa, sementara wilayah sebelah selatan merupakan wilayah kerja Puskesmas Sedan. Di sebelah baratnya berada wilayah kerja Puskesmas Sluke, dan di sebelah timurnya adalah wilayah kerja Puskesmas Kragan I. Hal ini membuatnya sangat mudah diakses oleh masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan kesehatan berkualitas dan terjangkau.

Puskesmas Kragan II merupakan salah satu puskesmas yang ada di wilayah kecamatan Kragan dan memiliki 13 desa binaan antara lain:

1. Desa Narukan
2. Desa Plawangan
3. Desa Pandangan Kulon
4. Desa Pandangan Wetan
5. Desa Sendang
6. Desa Sudan
7. Desa Sumber Gayam
8. Desa Sumber Sari

9. Desa Sumur Pule
10. Desa Sumur Tawang
11. Desa Terjan
12. Desa Watu Pecah
13. Desa Woro

4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Kragan II

A. VISI

Menjadi Puskesmas yang mampu memberikan pelayanan prima menuju Indonesia sehat tahun 2025

B. MISI

Misi Puskesmas Kragan II sebagai berikut:

1. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan.
2. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat.
3. Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan, dan keterjangkauan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM).
4. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.

4.1.3 Karakteristik Responden

Distribusi mengenai karakteristik responden berdasarkan posisi kerja ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Posisi Kerja

Posisi Kerja	Jumlah Responden	Persentase
Dokter	4	4%
Perawat	30	30%

Nutrisionis	2	2%
Bidan	26	26%
Bendahara	4	4%
Apoteker	5	5%
Pelaksana	6	6%
Tenaga umum	12	12%
Pranata laboratorium	2	2%
Juru mudi	3	3%
Perekam medis dan informasi	4	4%
Sanitasi lingkungan	1	1%
Epidemiolog kesehatan	1	1%
Total	100	100%

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Melalui tabel 4.1 diketahui persentase responden di bagian dokter adalah 4%, perawat sebesar 30%, nutrisionis 2%, bidan 26%, bendahara 4%, apoteker 5%, pelaksana 6%, tenaga umum 12%, pranata laboratorium 2%, juru mudi 3%, perekam medis dan informasi 4%, sanitasi lingkungan 1%, dan epidemolog kesehatan 1%. Jumlah responden yang mendominasi yaitu di bagian posisi jabatan kerja sebagai perawat dan bidan sedangkan di jabatan lainnya lebih sedikit.

4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.4.1 Variabel kompensasi

Dalam penelitian ini, kompensasi direfleksikan menggunakan 8 indikator. Data jawaban responden variabel kompensasi ditampilkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X kompensasi											
X1	0	0%	4	4%	21	21%	58	58%	17	17%	3,88
X2	0	0%	6	6%	23	23%	55	55%	16	16%	3,81
X3	0	0%	7	7%	25	25%	50	50%	18	18%	3,79
X4	0	0%	4	4%	16	16%	51	52%	29	29%	4,05
X5	0	0%	5	5%	20	20%	52	53%	23	23%	3,93
X6	0	0%	4	4%	25	25%	48	48%	23	23%	3,9

X7	1	1%	3	3%	21	21%	52	52%	23	23%	3,93
X8	1	1%	3	3%	17	17%	55	55%	24	24%	3,98

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan X1 mengenai kesesuaian antara gaji yang diterima terhadap kinerja yang telah dilakukan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 21% memilih netral, 58% memilih setuju, dan 17% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa gaji yang mereka dapat sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
2. Pernyataan X2 mengenai kesesuaian antara gaji yang diterima dengan yang diharapkan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 6% memilih tidak setuju, 23% memilih netral, 55% memilih setuju, dan 16% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan yang diharapkan.
3. Pernyataan X3 mengenai kesesuaian antara imbalan dengan ketentuan dari instansi menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 7% memilih tidak setuju, 25% memilih netral, 50% memilih setuju, dan 18% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa imbalan yang mereka terima sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi.
4. Pernyataan X4 mengenai ketepatan waktu pemberian imbalan oleh instansi menunjukkan terdapat 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 16% memilih netral, 51% memilih setuju, dan 29% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa perusahaan memberikan imbalan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

5. Pernyataan X5 mengenai tunjangan kesehatan yang diberikan instansi menunjukkan terdapat 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 5% memilih tidak setuju, 20% memilih netral, 52% memilih setuju, dan 23% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan menerima tunjangan kesehatan dari instansi.
6. Pernyataan X6 mengenai tunjangan hari raya yang diberikan instansi menunjukkan terdapat 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 25% memilih netral, 48% memilih setuju, dan 23% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan menerima tunjangan hari raya dari perusahaan.
7. Pernyataan X7 mengenai kesesuaian antara tunjangan yang diterima dengan ketentuan dari instansi menunjukkan ada 1% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 21% memilih netral, 52% memilih setuju, dan 23% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa tunjangan yang mereka terima sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi.
8. Pernyataan X8 mengenai kesesuaian antara tunjangan yang diterima dengan yang diharapkan menunjukkan ada 1% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 17% memilih netral, 55% memilih setuju, dan 24% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa tunjangan yang mereka terima sudah sesuai dengan yang diharapkan.

4.1.4.2 Variabel kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan direfleksikan menggunakan 8 indikator. Data jawaban responden variabel kompensasi ditampilkan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y kinerja karyawan											
Y1	0	0%	6	6%	15	15%	53	53%	26	26%	3,99
Y2	0	0%	4	4%	27	27%	45	45%	24	24%	3,89
Y3	0	0%	5	5%	24	24%	43	43%	28	28%	3,94
Y4	0	0%	3	3%	20	20%	45	45%	32	32%	4,06
Y5	0	0%	4	4%	15	15%	56	56%	25	25%	4,02
Y6	0	0%	3	3%	25	25%	59	59%	27	27%	4,1
Y7	0	0%	5	5%	15	15%	53	53%	27	27%	4,02
Y8	0	0%	3	3%	19	19%	52	52%	26	26%	4,01

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Y1 mengenai ketelitian karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 6% memilih tidak setuju, 15% memilih netral, 53% memilih setuju, dan 26% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan selalu teliti dalam bekerja terhadap pekerjaannya.
2. Pernyataan Y2 mengenai keperhatian karyawan terhadap kerapian pekerjaannya menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 27% memilih netral, 45% memilih setuju, dan 24% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan selalu memperhatikan kerapian pekerjaannya dalam bekerja.
3. Pernyataan Y3 mengenai kesesuaian antara pekerjaan yang didapat dengan posisi jabatan yang diporeleh menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 5% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 43% memilih setuju, dan 28% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa

karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan posisi jabatan yang diterima.

4. Pernyataan Y4 mengenai kesesuaian antara beban kerja yang didapat dengan pekerjaan yang diporeleh menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 20% memilih netral, 45% memilih setuju, dan 32% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang diterima.
5. Pernyataan Y5 mengenai ketepatan waktu dalam bekerja menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 15% memilih netral, 56% memilih setuju, dan 25% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan sudah tepat waktu dalam bekerja.
6. Pernyataan Y6 mengenai ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 27% memilih netral, 59% memilih setuju, dan 27% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai ketepatan waktu yang ada.
7. Pernyataan Y7 mengenai kesungguh-sungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 5% memilih tidak setuju, 15% memilih netral, 53% memilih setuju, dan 27% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.
8. Pernyataan Y8 mengenai tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 19% memilih netral, 53% memilih setuju, dan 26% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.1.4.3 Variabel kepuasan kerja karyawan dalam bekerja menunjukkan ada

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja direfleksikan menggunakan 9 indikator. Data jawaban responden variabel kompensasi ditampilkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z Kepuasan kerja											
Z1	1	1%	6	6%	22	22%	50	50%	21	21%	3,84
Z2	0	0%	3	3%	15	15%	65	65%	17	17%	3,96
Z3	0	0%	2	2%	24	24%	56	56%	18	18%	3,9
Z4	0	0%	4	4%	24	24%	46	46%	26	26%	3,94
Z5	1	1%	5	5%	30	30%	49	49%	15	15%	3,72
Z6	0	0%	3	3%	29	29%	46	46%	22	22%	3,87
Z7	0	0%	2	2%	24	24%	48	48%	26	26%	3,98
Z8	0	0%	8	8%	30	30%	39	39%	23	23%	3,77
Z9	0	0%	7	7%	28	28%	47	47%	18	18%	3,76

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan Z1 mengenai kesesuaian antara pekerjaan yang diterima dengan yang diharapkan menunjukkan ada 1% karyawan memilih sangat tidak setuju, 6% memilih tidak setuju, 22% memilih netral, 50% memilih setuju, dan 21% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang mereka terima sudah sesuai dengan yang diharapkan.
2. Pernyataan Z2 mengenai kesesuaian antara upah yang diterima dengan waktu yang telah ditentukan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 15% memilih netral, 65% memilih setuju, dan 17% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa upah yang mereka terima sudah sesuai dengan waktunya.
3. Pernyataan Z3 mengenai kesesuaian antara upah yang diterima dengan yang diharapkan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 2% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 56% memilih setuju, dan 18% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa upah yang mereka terima sudah sesuai dengan yang diharapkan.
4. Pernyataan Z4 mengenai mengenai kesesuaian antara upah yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 4% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 46% memilih setuju, dan 26% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan

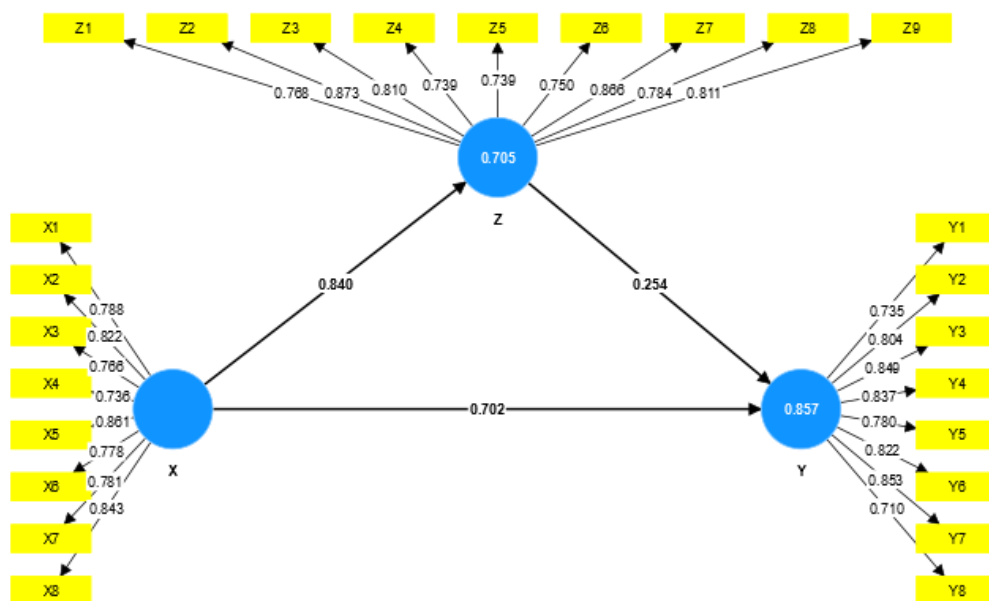
bahwa karyawan merasa upah yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Pernyataan Z5 mengenai kesempatan menerima tanggung jawab dalam bekerja menunjukkan ada 1% karyawan memilih sangat tidak setuju, 5% memilih tidak setuju, 30% memilih netral, 49% memilih setuju, dan 22% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa punya kesempatan menerima tanggung jawab dalam bekerja.
6. Pernyataan Z6 mengenai hubungan yang sangat baik terhadap rekan kerja menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 3% memilih tidak setuju, 29% memilih netral, 46% memilih setuju, dan 22% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa mempunyai hubungan yang sangat baik dengan rekan kerjanya.
7. Pernyataan Z7 mengenai kesesuaian antara situasi kerja yang diperoleh dengan yang diharapkan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 2% memilih tidak setuju, 24% memilih netral, 48% memilih setuju, dan 26% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa situasi kerja yang diperoleh sudah sesuai dengan yang diharapkan.
8. Pernyataan Z8 mengenai kesempatan peningkatan pekerjaan yang didapatkan menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 8% memilih tidak setuju, 30% memilih netral, 39% memilih setuju, dan 23% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa berkesempatan mendapatkan peningkatan pekerjaan.
9. Pernyataan Z9 mengenai kesempatan peningkatan jenjang karir menunjukkan ada 0% karyawan memilih sangat tidak setuju, 7% memilih tidak setuju, 28% memilih netral, 47% memilih setuju, dan 18% memilih sangat setuju. Skor tersebut memperlihatkan bahwa karyawan merasa memiliki kesempatan peningkatan jenjang karir.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Skema Model PLS

Penelitian ini mengajukan model PLS mengenai peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kragan II sebagai berikut:



Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 4.1
Outer Weight Model

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, dapat diketahui *outer model* pada penelitian ini menghasilkan 8 indikator yang menggambarkan variabel kompensasi, 8 indikator yang menggambarkan variabel kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja digambarkan oleh 9 indikator.

4.2.2 Uji Validitas

4.2.2.1 *Convergent validity*

Pengujian *outer loading* dilakukan untuk mengevaluasi validitas konvergen suatu variabel, di mana nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel tersebut dianggap sebagai ukuran validitas. Jika semua indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memenuhi validitas konvergen. Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator pada penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Outer Loading

Item	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Keterangan
X1	0.788			Valid
X2	0.822			Valid
X3	0.766			Valid
X4	0.736			Valid
X5	0.861			Valid
X6	0.778			Valid
X7	0.781			Valid
X8	0.843			Valid
Y1		0.735		Valid
Y2		0.804		Valid
Y3		0.849		Valid
Y4		0.837		Valid
Y5		0.780		Valid
Y6		0.822		Valid
Y7		0.853		Valid
Y8		0.710		Valid
Z1			0.768	Valid
Z2			0.873	Valid
Z3			0.810	Valid
Z4			0.739	Valid
Z5			0.739	Valid
Z6			0.750	Valid

Z7			0.866	Valid
Z8			0.784	Valid
Z9			0.811	Valid

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari data tabel 4.5 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Dengan begitu seluruh variabel dinyatakan valid sehingga layak untuk dilaksanakan analisis lebih lanjut.

4.2.2.2 *Discriminant validity*

Validitas suatu variabel dapat ditentukan melalui diskriminan validitas, dimana setiap indikator dalam variabel tersebut memiliki nilai *cross loading* yang tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Nilai *cross loading* setiap indikator yang disajikan dalam tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Cross Loading

Item	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Keterangan
X1	0.788	0.716	0.713	Valid
X2	0.822	0.697	0.700	Valid
X3	0.766	0.684	0.684	Valid
X4	0.736	0.761	0.614	Valid
X5	0.861	0.785	0.746	Valid
X6	0.778	0.736	0.649	Valid
X7	0.781	0.718	0.621	Valid
X8	0.843	0.739	0.620	Valid
Y1	0.673	0.735	0.600	Valid
Y2	0.720	0.804	0.685	Valid
Y3	0.755	0.849	0.698	Valid
Y4	0.805	0.837	0.710	Valid
Y5	0.779	0.780	0.673	Valid
Y6	0.733	0.822	0.639	Valid
Y7	0.734	0.853	0.690	Valid
Y8	0.644	0.710	0.701	Valid
Z1	0.640	0.654	0.768	Valid
Z2	0.753	0.807	0.873	Valid

Z3	0.685	0.702	0.810	Valid
Z4	0.719	0.691	0.739	Valid
Z5	0.588	0.574	0.739	Valid
Z6	0.656	0.660	0.750	Valid
Z7	0.700	0.696	0.866	Valid
Z8	0.614	0.605	0.784	Valid
Z9	0.618	0.599	0.811	Valid

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.6 diatas hasil *cross loading* setiap variabel laten, yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja menunjukkan nilai tertinggi dibanding variabel lain pada tiap nilai *cross loading* nya. Hal ini menandakan *discriminant validity* variabel-variabel tersebut baik. Dengan demikian, nilai-nilai validitas diskriminan pada penelitian ini dapat dianggap valid.

Variabel kompensasi pada item X5 yaitu “saya menerima tunjangan kesehatan dari instansi” menunjukkan item yang paling besar yaitu dengan nilai 0.861 dari keseluruhan item variabel kompensasi, hal ini menandakan bahwa X5 yang paling menggambarkan variabel kompensasi. Kemudian variabel kinerja karyawan pada item Y7 yaitu “saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh” menunjukkan yang paling besar yaitu dengan nilai 0.853 dari keseluruhan item variabel kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa Y7 yang paling menggambarkan variabel kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja pada item Z2 yaitu “upah yang saya terima sesuai dengan waktunya” menunjukkan item yang paling besar yaitu dengan nilai 0.873 dari keseluruhan item variabel kepuasan kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Z2 yang paling menggambarkan variabel kepuasan kerja.

4.2.3 Uji Reabilitas

4.2.3.1 *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk menilai reliabilitas variabel, di mana setiap variabel dianggap reliabel apabila nilai *composite reliability* $> 0,7$. Nilai *composite reliability* dari tiap variabel disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0.919	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.921	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.930	<i>Reliable</i>

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai variabel kompensasi (X) sebesar 0,919, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,921, dan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,930. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel karena nilai setiap variabel melebihi 0,7.

4.2.3.2 *Cronbach's Alpha*

Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,7. Nilai *cronbach alpha* dari tiap variabel disajikan pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0.918	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.919	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.927	<i>Reliable</i>

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.8 diketahui nilai variabel kompensasi (X) sebesar 0,918, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,919, dan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,927. Berdasarkan

tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel karena nilai masing-masing variabel melebihi 0,7.

4.2.4 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Jika *outer model* telah memenuhi persyaratan, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian *inner model* atau model struktural. Hal tersebut dapat dievaluasi dengan melihat nilai *R-square* untuk variabel dependen serta nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*).

4.2.4.1 *R-Square*

R-Square (*Coefficient determination*) digunakan untuk mengukur banyaknya variabel dependen yang dipenuhi variabel lainnya. Jika nilai $R^2 > 0,67$ maka termasuk dalam kategori kuat, 0,33 termasuk sedang, dan 0,19 termasuk lemah (Ghozali & Latan, 2015). Pada penelitian ini tabel *R-square* disajikan dalam tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9
R-Square

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja karyawan (Y)	0.857	0.854
Kepuasan kerja (Z)	0.705	0.702

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas nilai *R Square* pengaruh secara simultan variabel kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,857 dengan nilai *adjusted r-square* 0,854. Maka, dapat dijelaskan bahwa konstruk eksogen (X) mempengaruhi Y sebesar 0,857 atau 86%. Nilai *adjusted r-square* > 67% maka pengaruh konstruk eksogen X dan Z terhadap Y termasuk kuat. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang kuat variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai *R Square* pengaruh secara simultan kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,705 dengan nilai *adjusted r-square* 0,702. Maka, dapat dijelaskan bahwa konstruk eksogen (X) mempengaruhi Z sebesar 0,705 atau 70%. Nilai *Adjusted R-Square* > 67% maka pengaruh konstruk eksogen X terhadap Z termasuk kuat. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang kuat variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2 *F-Square*

Uji *f-square* digunakan untuk menilai besarnya pengaruh antara variabel dengan ukuran efek atau *f-square*. Dalam hal ini, nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 dapat diinterpretasikan sebagai indikasi pengaruh yang lemah, sedang, dan besar pada tingkat struktural dari prediktor variabel laten. Namun, nilai yang < 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan (Ghozali & Latan, 2015). Dalam penelitian ini uji *f-Square* ditampilkan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10
F-square

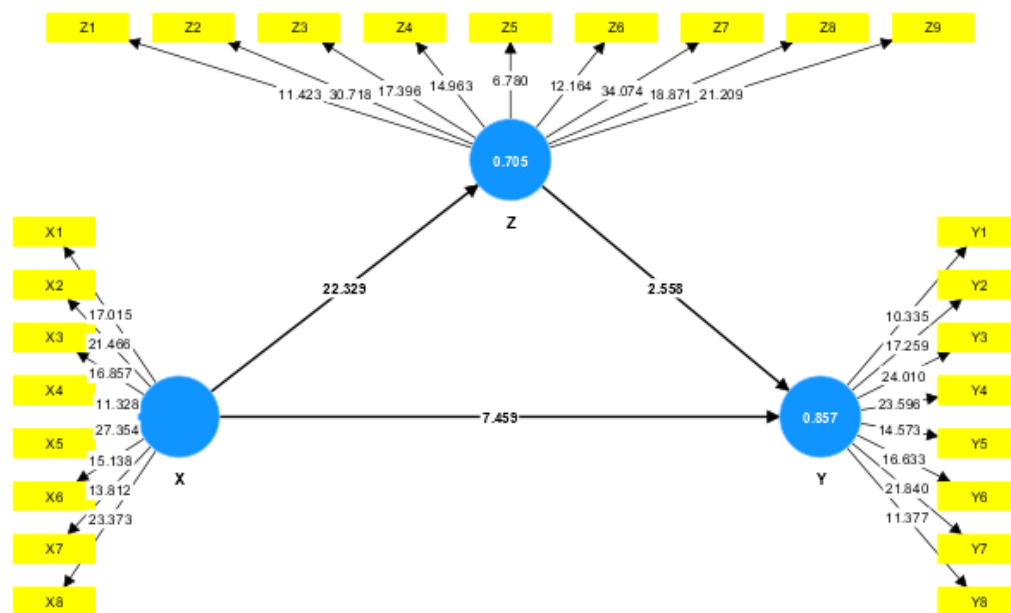
Variabel	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
(X)		1.017	2.388
(Y)			
(Z)		0.133	

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel nilai *F-Square* 4.10 diatas, yang termasuk pengaruh besar > 0.35 adalah pengaruh X terhadap Y dan X terhadap Z sedangkan Z terhadap Y termasuk lemah karena nilai *F-Square* nya berada diantara 0.02 sd 0.15.

4.3 Uji Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel pada penelitian. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan uji t. Uji hipotesis secara langsung didasarkan pada hasil *output* seperti gambar, nilai koefisien jalur (*path coefficient*), serta pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang terdapat pada *output* tersebut. Berikut penjelasan mengenai uji hipotesis.



Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 4.2
Bootstrapping

Hasil analisis smartPLS dengan menggunakan metode simulasi, yaitu *bootstrapping* terhadap sampel, memberikan hasil statistik sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
X -> Y	0.702	0.704	0.094	7.459	0.000

X -> Z	0.840	0.840	0.038	22.329	0.000
Z -> Y	0.254	0.251	0.099	2.558	0.011
X -> Z -> Y	0.213	0.211	0.085	2.520	0.012

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2023)

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4.11 tersebut, diketahui:

1. Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengaruh positif sebesar 0,702 dengan nilai *t-statistics* 7,459 > 1,96 serta nilai *p-values* 0,000 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).**
2. Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan pengaruh positif sebesar 0,840 dengan nilai *t-statistics* 22,329 > 1,96 serta nilai *p-values* 0,000 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).**
3. Hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengaruh positif sebesar 0,254 dengan nilai *t-statistics* 2,558 > 1,96 serta nilai *p-values* 0,011 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).**
4. Hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dengan pengaruh positif sebesar 0,213 dengan nilai *t-statistics* 2,520 > 1,96 serta nilai *p-values* 0,012 < 0,05. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).**

4.4 Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya. Data penelitian diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang diisi oleh 100 responden, dan instrumen penelitian telah diuji untuk memastikan validitas dan reabilitas. Hasil dari pengujian validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memenuhi syarat yang telah ditetapkan, sehingga dapat dianggap valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang sedang diteliti.

4.4.1 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Puskesmas Kragan II, artinya semakin tinggi atau baik kompensasi yang diberikan, maka akan berdampak baik juga terhadap meningkatnya kinerja karyawan Puskesmas Kragan II.

Kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena kompensasi yang diberikan pada karyawan mampu memberikan *impact* atau pengaruh terhadap karyawan tersebut sehingga ketika karyawan mendapatkan kompensasi secara baik maka kinerja yang dilakukan akan meningkat. Hal ini tentunya akan menghasilkan *impact* terhadap kinerja yang *output*-nya tercapainya tuntutan dari instansi yang telah ditentukan dan ketika performa kinerja karyawan meningkat maka instansi akan berpeluang tercapainya misi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwan & Djastuti, (2018), Saputra et al., (2021), Wulandari & Cahyono, (2021), Anwar &

Ikratullah, (2022), Govinda & Mujiati, (2022) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung teori dari Mathis & Jackson, (2006) yang menyatakan bahwa usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi

Kompensasi dalam islam dikenal dengan istilah upah (*ujrah/ajrun*). Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Islam memberikan apresiasi yang sangat positif dalam hal bekerja. Pada dasarnya setiap transaksi kerja akan menimbulkan kompensasi. Allah SWT memberikan contoh kompensasi dalam QS An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa mereka yang melakukan perbuatan baik akan mendapatkan imbalan baik di dunia maupun di akhirat. Oleh karena itu, seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan dapat dianggap sebagai perbuatan baik. Dengan demikian, seorang pekerja yang bertindak dengan baik akan mendapatkan dua jenis imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Puskesmas Kragan

II, artinya semakin tinggi atau baik kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kragan II.

Mengacu hasil *f-square* pada tabel 4.10 yang menunjukkan bahwa pengaruh X terhadap Y yang mempunyai nilai *f square* $2,388 > 0,35$ (pengaruh yang kuat) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Puskesmas Kragan II.

Karyawan Puskesmas Kragan II mendapatkan insentif dan tunjangan yang diterima dan hal tersebut menjamin dalam kondisi yang sejahtera sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Ikratullah, (2022), Govinda & Mujiati, (2022), Govinda & Mujiati, (2022), Pudjiarti et al., (2023) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya tinggi rendahnya kepuasan dipengaruhi kuat oleh kompensasi.

Perspektif islam tentang upah berpendapat bahwa upah harus adil dan setara dimana kedua belah pihak dapat memperolehnya sesuai antara pekerja dengan atasan. Kewajaran seperti penetapan upah dari baik pemerintah maupun rakyat harus tunduk dalam hal ini. Oleh karena itu, harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak dalam menerapkan ketentuan upah tersebut. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mutaffifin ayat 1-3 yang berbunyi:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۝ ۱ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ۝ ۲ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ۝ ۳

Artinya: “Celakalah bagi orang-orang yang curang (dalam menakar dan menimbang)! (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain mereka minta dicukupkan, dan apabila mereka menakar atau menimbang (untuk orang lain), mereka mengurangi”.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa didalam ajaran Islam, gaji harus mencukupi untuk mencakup semua kebutuhan karyawan, terutama dengan mempertimbangkan standar atau biaya hidup yang berlaku. Gaji harus cukup untuk memungkinkan mereka membeli makanan, pakaian, tempat tinggal, dan transportasi, tanpa adanya diskriminasi terhadap jenis kelamin pekerja tersebut dalam memberikan penghargaan.

4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Puskesmas Kragan II sebesar 0,254 dengan nilai *t-statistics* $2,558 > 1,96$ serta nilai *p-values* $0,011 < 0,05$, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Puskesmas Kragan II. Keadaan ini akan mengindikasikan bahwa tinggi dan rendahnya kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwan & Djastuti, (2018), Anwar & Ikratullah, (2022), Govinda & Mujiati, (2022), Taha & Jabid, (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Islam memandang bekerja sebagai bentuk ibadah. Oleh karena itu, dalam pandangan seorang pegawai Muslim, tingkat kesempurnaan tertinggi dalam menjalankan tugasnya adalah ketika ia bekerja seakan-akan melihat Allah. Jika hal ini sulit diwujudkan, setidaknya ia merasa bahwa Allah selalu memantau perbuatannya. Bagi seorang Muslim, tujuan utama dalam menjalankan pekerjaan

adalah untuk meraih keridhaan Allah SWT. Q.S surah Al- Anfal ayat 27 berfirman sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*”.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa seorang individu yang menjalankan tugasnya sebagai seorang muslim yang taat akan merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya ketika ia merasa bahwa pekerjaannya telah memperoleh persetujuan atau keberkahan dari Allah. Karena dalam menjalankan pekerjaan ini, dia menganggapnya sebagai bagian dari ibadahnya dan merasa puas ketika ia merasa akan diberikan pahala atas usahanya dalam pekerjaan tersebut.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 0,213 dengan nilai *t-statistics* 2,520 > 1,96 serta nilai *p-values* 0,012 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan mampu memberikan *impact* terhadap kinerja karyawan. Begitu juga kompensasi dapat memicu kinerja karyawan Puskesmas Kragan II, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan

kompensasi supaya bisa memotivasi karyawan. Selain itu karyawan telah melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat. Kompensasi dapat menjadi cara yang efektif dalam memberi kepuasan pada karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puasa dengan pekerjaannya, akan merasa senang sehingga termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwan & Djastuti, (2018), Suwandi & Mandahuri, (2020), Wulandari & Cahyono, (2021), Govinda & Mujiati, (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Dalam Q.S surah At-Taubah ayat 105 Allah SWT berfirman sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat di atas mengungkapkan bahwa setiap perbuatan kerja dan usaha akan mendapat imbalan yang sama. Harapannya, setiap orang dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat memperoleh imbalan sesuai dengan usaha yang telah dilakukannya, yang pada akhirnya akan mendatangkan kepuasan dalam bekerja. Islam sangat memperhatikan individu dalam menjalankan tugasnya dan memberikan hak-hak yang adil. Oleh karena itu, kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja harus dipenuhi, dan kebahagiaan dalam bekerja perlu dicapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai peran pemediasian kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Puskesmas Kragan II. Artinya sistem pemberian kompensasi yang dilakukan Puskesmas Kragan II terbukti berhasil membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.
2. Kompensasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) pada karyawan Puskesmas Kragan II. Dalam konteks penelitian ini, pada Puskesmas Kragan II tingkat pemberian kompensasi berhasil menjadi pengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Puskesmas Kragan II. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan mampu menjadikan kinerja karyawan meningkat.
4. Kompensasi (X) terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada karyawan Puskesmas Kragan II. Dalam konteks penelitian ini kepuasan kerja mampu menjadi mediasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Bagi instansi Puskesmas Kragan II, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam evaluasi pengambilan keputusan. Instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh meningkatnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan dan kepuasan kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan dan membuat karyawan termotivasi untuk tetap meningkatkan kinerjanya.

Bagi peneliti selanjutnya agar melaksanakan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta meneliti lebih dalam mengenai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya mengkaji kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada lembaga pemerintahan. Penelitian di masa depan dapat memasukkan variabel-variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dengan objek penelitian diluar lembaga pemerintahan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan hasil yang akurat dan mendapatkan hasil analisis yang lebih baik di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.

Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. (2023). *Compensation as a motivating factor for job satisfaction and performance. International Journal of Research In Business And Social Science*, 12(3), 131–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2474>

Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., MS, N. H. A., GC, B., Andriani, M. H., Fardani, R., & Ustiawaty, J. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.

Ainsworth, M., Smith, N., & Millership, A. (2007). *Managing Performance Managing People* (T. Suproyanto (ed.)). Pengalihan Bahasa Indonesia.

Al-Fannani, Z. B. A. A. A.-M. (2009). *Terjemahan Fathul Mu'in Jilid 1* (K. H. M. Anwar (ed.); Cet. 6). Sinar Baru Algensindo.

Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa) | Ibnu Alwan | Diponegoro Journal of Management. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22380/20524>

Anugara, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). *Structural equation modeling–partial least square* untuk pemodelan indeks pembangunan kesehatan masyarakat (IPKM) di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*, 257.

Anwar, S., & Ikratullah, M. I. (2022). *Compensation of the Influence and Motivation of Work on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Ninja Xpress MSH Padang. Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(2), 413–423. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i2.67>

Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Mushtag, H. (2015). *Impact of compensation and reward system on the performance of an organization: An empirical study on banking sector of Pakistan. European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), 319–325.

Bawoleh, V. S., & Pangemanan, S. S. (2015). *The Effect of Motivation and Compensation Toward job Satusfaction in PT. SIG Asia Bitung. Jurnal EMBA*, 3(3), 472–481.

Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.

Capestrano Dionisius, I., Wahyu Handaru, A., & Wiradendi Wolor, C. (2023).

- Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. In *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 5). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>
- Darmawati, T. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(4), 58. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v10i4.3605>
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Fattah, H. (2014). *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*. Elmetra.
- Fauzan, A. (2022). Pagaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(2), 1860–1880.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i1.41>
- Fitriani, N., & Basukiyatno, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kardinah Kota Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i1.1291>
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). *Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501–507. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Govinda, I. W. R., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(7), 1297. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i07.p02>
- Handoko, T. H. (1993). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (II)*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Helfert, E. A. (1996). *Teknik analisis keuangan: petunjuk praktis untuk mengelola dan mengukur kinerja perusahaan*. Erlangga.

- Hidayah, N., Solehudin, A., & Wibowo, S. N. (2023). *Effect Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance At Pt. Cirebon Noble Power Arteria Mine Production Part. Jurnal Ekonomi Manajemen*, 8(2), 125–132. <https://doi.org/10.37058/jem.v8i2.5367>
- Istijanto. (2005). *RISET SUMBER DAYA MANUSIA : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Khan, R. B. F. (2022). *Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>
- Laan, R., Zain, M. Y., Muis, M., & Taba, M. I. (2016). *The Effect Of Compensation and Employee Development On The Job Satisfaction And Employee Performance. International Journal of Research In Social Sciences.*, 23–33.
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior* (11th ed.). McGraw Hill Company.
- Maksum, I., & Fikriah, N. L. (2020). Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 90–110. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i1.1923>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (ed.); Kesepuluh). Salemba Empat.
- 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.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pranata, R., Iska, S., & Mastanora, R. (2023). *Effect of Compensation on Employee Job Satisfaction at PT. Indohealth Pekanbaru. Jurnal Studi Keislaman*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31958/jeh.v8i2.8600>
- Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). *The Effect of Compensation on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction. IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 209–222. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i1.2180>
- Rachmafati, K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andy Offset.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN

- (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). PT. Indeks.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2013). *The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java)*. *International Journal of Learning and Development*, 3(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i3.3673>
- Saputra, I. M. P. E., Hartati, P. S., & Dewi, I. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia*, 1(4), 1330–1342. <https://doi.org/10.36276/mws.v3i2.49>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Siswanto, Masyhuri, Maksum, I., & Murdiansyah, I. (2020). *The role of job satisfaction as a mediating variable on leadership styles to employee performance*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 54–65.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. 21). Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*. Inteligencia Media.
- Susetyo et al. (2014). Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.33387/jms.v10i1.4826>

Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p45-54>

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN Oleh: Mohammad Syaiful Amri

YTH. Bpk/Ibu/Sdr/I

Karyawan Puskesmas Kragan II

Dalam kepentingan penyusunan skripsi, peneliti memohon kepada anda untuk bersedia mengisi kuesioner berikut ini. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk menggali pendapat/persepsi/penilaian anda mengenai intensitas kinerja dan kepuasan kerja serta faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya, yang diharapkan bisa menjadi masukan bagi Puskesmas Kragan II

Informasi yang didapat nantinya digunakan untuk kepentingan keilmuan. Oleh sebab itu kami memohon anda memberikan penilaian yang jujur terhadap kondisi yang ada. Atas kesediaan dan kerjasama Anda, peneliti sampaikan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Nomor HP :

Jabatan /Posisi :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk mengisi tanda (✓) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

1 (STS) = Sangat Tidak Setuju

2 (TS) = Tidak Setuju

3 (N) = Netral

4 (S) = Setuju

5 (SS) = Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
KOMPENSASI						
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan					
3.	Imbalan yang saya terima sesuai dengan ketentuan dari instansi					
4.	Instansi memberikan imbalan tepat pada waktunya					
5.	Saya menerima tunjangan kesehatan dari instansi					
6.	Saya menerima tunjangan hari raya dari instansi					

7.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan ketentuan instansi					
8.	Tunjangan yang saya terima sesuai harapan					
KINERJA KARYAWAN						
9.	Saya selalu teliti dalam bekerja					
10.	Saya bekerja selalu memperhatikan kerapian pekerjaan					
11.	Saya mendapatkan pekerjaan sudah sesuai posisi jabatan					
12.	Saya memperoleh beban kerja sesuai pekerjaan					
13.	Saya tepat waktu dalam bekerja					
14.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
15.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
16.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab					
KEPUASAN KERJA						
17.	Saya mendapatkan pekerjaan yang sesuai harapan					
18.	Upah yang saya terima sesuai dengan waktunya					
19.	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan harapan					
20.	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan					
21.	Saya berkesempatan menerima tanggung jawab dalam bekerja					
22.	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik					
23.	Situasi kerja yang saya dapatkan sudah sesuai harapan					
24.	Saya mendapatkan kesempatan peningkatan pekerjaan					
25.	Saya mendapatkan kesempatan peningkatan jenjang karir					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuesioner

Kompensasi							
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	3	3	3
4	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	3	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	4
2	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5
5	2	2	5	3	5	1	5
4	4	5	4	5	4	4	5
4	3	2	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	3	5	3
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	5	5
4	3	4	4	2	3	4	4
3	3	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	2	4	1
4	4	3	4	5	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4

4	2	2	5	2	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	5	3	4
4	5	4	3	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

Kinerja Karyawan							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	5
3	5	5	4	4	3	5	5
3	4	4	4	3	3	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	2	4	2	4	4	3

5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	3
3	3	3	4	4	5	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	3	4	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	2	4
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	3	4
4	3	3	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4
5	3	2	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	4	4
5	4	4	3	5	4	3	2
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	3
2	2	2	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2

4	5	5	5	5	5	5	4
2	4	4	4	5	5	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5
2	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	3
4	3	4	4	4	4	3	3
5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4
3	3	3	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	4	4	5
5	4	5	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	5	5	4
4	3	4	5	5	4	3	4
4	4	4	5	3	4	5	5
4	4	4	5	3	4	5	5
4	4	4	5	3	4	5	5
4	4	4	5	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3

4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5

Kepuasan Kerja								
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	3	3	2	2
4	4	3	5	4	5	5	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	4	5	5	4	5	4	4
3	4	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3
5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	5	3	5	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	4	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	5	5	4	5	4	4
3	4	4	5	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	3	2	4	3	4	4	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	2	4	5	2	5
4	4	4	4	4	5	5	3	3
5	5	4	5	5	3	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3	4	5	4
2	3	3	3	3	2	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	4	4	3	3
1	4	4	5	2	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	2	4	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3	2	3
3	2	3	2	3	4	3	2	3
5	4	4	4	3	4	3	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4

Lampiran 3

Surat Keterangan Persetujuan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS KRAGAN II
 Jl. Plawangan No. 99 Kragan Rembang Telp. (0356) 412673 Kode Pos 59273
 e-mail: puskesmaskragan2@gmail.com

Kragan, 29 September 2023

Nomor : 500.6.24/ 641 /2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : **Balasan Izin Penelitian**

Kepada :
 Yth. A.N. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 di
Malang

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Ekonomi Nomor : B-1420/F.Ek.1/PP.00.9/09/2023 perihal Izin Penelitian Skripsi dengan judul penelitian "**Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada UPT Puskesmas Kragan II Rembang Jawa Tengah)**".

Sehubungan dengan hal tersebut, kami memberikan izin Penelitian kepada :

Nama : Mohammad Syaiful Amri
 NIM : 19510096
 Program Studi : Manajemen
 Semester : IX (Sembilan)
 Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terimakasih.

Kepala Puskesmas Kragan II

 dr. ARIF SUSANTO
 NIP. 19790627 200903 1 001

Lampiran 4

Surat Pernyataan Bebas Plagiarism



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mohammad Syaiful Amri
 NIM : 19510096
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **Peran Pemediasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	24%	9%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Oktober 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5

Hasil Uji Penelitian

Outer loading

Outer loadings - Matrix

	X	Y	Z
X1	0.788		
X2	0.822		
X3	0.766		
X4	0.736		
X5	0.861		
X6	0.778		
X7	0.781		
X8	0.843		
Y1		0.735	
Y2		0.804	
Y3		0.849	
Y4		0.837	
Y5		0.780	
Y6		0.822	
Y7		0.853	
Y8		0.710	
Z1			0.768
Z2			0.873
Z3			0.810
Z4			0.739
Z5			0.739
Z6			0.750
Z7			0.866
Z8			0.784
Z9			0.811

Construct reliability and validity

Construct reliability and validity - Overview Zoom (100%) Copy to Excel Copy to R

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X	0.918	0.919	0.933	0.637
Y	0.919	0.921	0.934	0.641
Z	0.927	0.930	0.939	0.632

Cross loading

Discriminant validity - Cross loadings

	X	Y	Z
X1	0.788	0.716	0.713
X2	0.822	0.697	0.700
X3	0.768	0.684	0.684
X4	0.738	0.761	0.614
X5	0.881	0.785	0.748
X6	0.778	0.738	0.649
X7	0.781	0.718	0.621
X8	0.843	0.739	0.620
Y1	0.673	0.735	0.600
Y2	0.720	0.804	0.685
Y3	0.755	0.849	0.698
Y4	0.805	0.837	0.710
Y5	0.779	0.780	0.673
Y6	0.733	0.822	0.639
Y7	0.734	0.853	0.690
Y8	0.644	0.710	0.701
Z1	0.640	0.654	0.768
Z2	0.753	0.807	0.873
Z3	0.685	0.702	0.810
Z4	0.719	0.691	0.739
Z5	0.588	0.574	0.739
Z6	0.658	0.660	0.750
Z7	0.700	0.696	0.868
Z8	0.614	0.605	0.784
Z9	0.618	0.599	0.811

R-Square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Y	0.857	0.854
Z	0.705	0.702

F-Square

f-square - Matrix

	X	Y	Z
X		1.017	2.388
Y			
Z		0.133	

Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (105%) Copy to Excel Copy to R

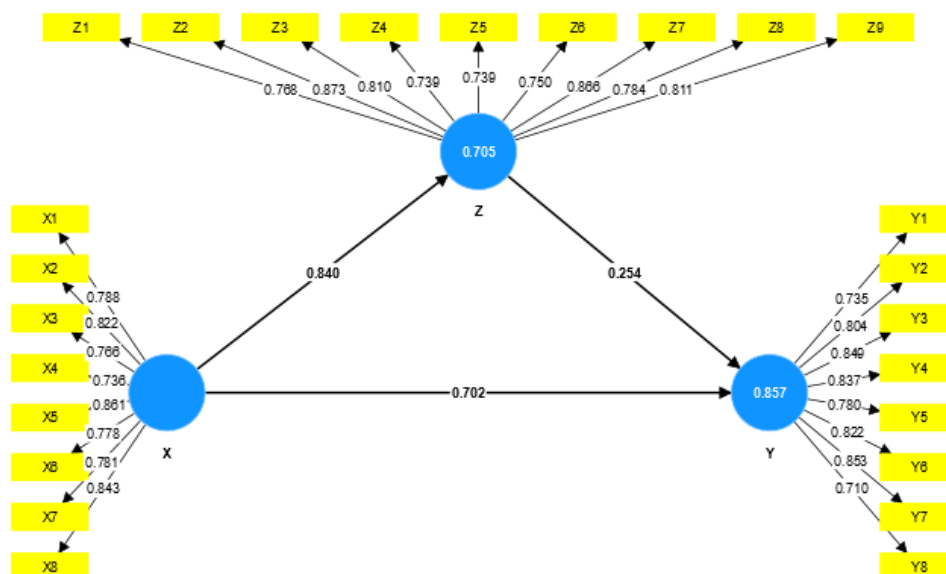
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X -> Y	0.702	0.704	0.094	7.459	0.000
X -> Z	0.840	0.840	0.038	22.329	0.000
Z -> Y	0.254	0.251	0.099	2.558	0.011

Specific Indirect Effect

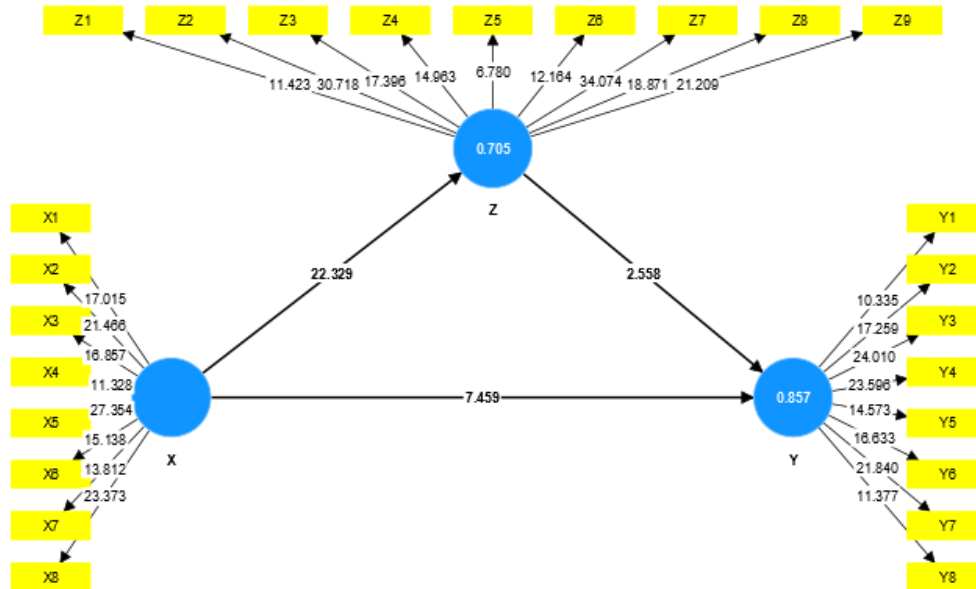
Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values Zoom (105%) Copy to Excel Copy to R

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X -> Z -> Y	0.213	0.211	0.085	2.520	0.012

Outer Model



Inner Model



Lampiran 6

Bukti Penelitian





Lampiran 7

Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510096
 Nama : Mohammad Syaiful Amri
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksam, M.Sc
 Judul Skripsi : Peran Pemeditasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	23 Februari 2023	Konsultasi bimbingan judul skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	3 Maret 2023	Bimbingan proposal skripsi BAB I	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	10 Maret 2023	Bimbingan skripsi revisian BAB I sekaligus mengajukan BAB II, III	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	7 Agustus 2023	Revisi proposal skripsi bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	14 Agustus 2023	Revisi proposal skripsi bab 1-3 + acc proposal skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	20 September 2023	Konsultasi revisi seminar proposal dan kuesionerpenelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	11 Oktober 2023	Bimbingan BAB 4-5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	16 Oktober 2023	Revisi bab 4 dan 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 16 Oktober 2023
 Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksam, M.Sc

Lampiran 8

Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Mohammad Syaiful Amri
 Tempat, Tanggal Lahir : Rembang, 22 Juni 2001
 Alamat Asal : Ds. Tegalmulyo, RT003/RW002, Kec. Kragan,
 Kab. Rembang 59273
 Alamat Kos : Jalan Raya Candi V Gang Mahoni Kel.
 Karangbesuki, Sukun, Kota Malang 65149
 Email : rawless44@gmail.com
 Nomor *whatsapp* : 081235167687

Pendidikan formal

2007-2013 : SD Negeri Tegalmulyo
 2013-2016 : SMP Negeri 1 Kragan
 2016-2019 : SMA Negeri 1 Rembang
 2019-2023 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
 Malang

Pendidikan non formal

1. Madrasah Diniyah Mifathul Ulum Tegalmulyo, Kragan, Rembang
2. Ma'had Sunan Ampel Aly Universitas Islam Negeri Malang
3. *English Language Centre* (ELC) Universitas Islam Negeri Malang

Pengalaman Organisasi

2018-2023 : Anggota IRMAS JIHAD (Ikatan Remaja Masjid
 As-Syuhada')