

## Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil

**Riski Fitria Dewi**

*Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Indonesia*

**Emma Julianti**

*Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Indonesia*

**Ronny**

*Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Indonesia*

**Penulis Korespondensi**

Riski Fitria Dewi

[riskifitria090@gmail.com](mailto:riskifitria090@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history :

**Received:**

07 December 2024

**Revised:**

24 January 2025

**Accepted:**

05 February 2025

### ABSTRACT

*The aim of this research is to analyze the direct influence of compensation, workload, job satisfaction on personel performance. Also analyzes the indirect effect of compensation and workload on employee performance through the mediation of job satisfaction. The sampling technique used purposive sampling with 176 respondents of Mobile Brigade Training Unit (Brimob) personnel. The analysis technique used is PLS-SEM. The results show that compensation had a positive affect on personel performance, compensation does not affect on job satisfaction, workload does not affect on employee performance, workload has a negative affect on job satisfaction, compensation has a positive affect on job satisfaction. Job satisfaction is not able to mediate compensation on personel performance, but job satisfaction is able to mediate workload on personel performance.*

Keywords: *Workload, Personel Performance, Job Satisfaction, Compensation*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## PENDAHULUAN

Manusia adalah investasi utama dalam setiap organisasi. Oleh karena itu manusia harus dikelola dengan tepat. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki personil berpengetahuan dan berketerampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja meningkat (Kharisma et al., 2019).

Hal ini juga tidak terlepas dialami oleh organisasi Satuan Latihan Brimob, brimob merupakan organisasi elit militer yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi dari Satuan Latihan Brimob adalah organisasi dibawah Korps Brimob Polri yang menyelenggarakan pelatihan peningkatan kemampuan Brimob. Jumlah personil yang bekerja sebanyak 315 anggota Brimob. Dimana setiap tahun terdapat Pendidikan pelatihan yakni bagi anggota polri yang baru masuk dalam kesatuan, operasi satuan tugas ke Papua, pelatihan keterampilan Search And Rescue (SAR) dan lain-lain. Maka anggota Brimob dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja.

Kinerja merupakan perwujudan dari sikap kerja personil, kinerja yang unggul didorong oleh adanya kepuasan kerja dan kompensasi. Kepuasan kerja dapat membantu pengembangan diri personil agar kinerja menjadi lebih optimal. Setiap personil diharapkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempertahankan kepuasan kerja tetap tinggi agar proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu staff Departemen Sumber Daya Manusia di Satuan Latihan Brimob, Kinerja bahwa dalam satu tahun terakhir ini mendapatkan masalah dimana personil bekerja melebihi jam kerja seharusnya terutama ketika adanya Pendidikan dan pelatihan untuk anggota polri yang baru. Apabila hal ini terus berlanjut dan belum teratasi dengan baik maka dapat berdampak penurunan kinerja personil.

Menurut Purnawati Hellen Wijaya (2019:290) Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motivasi personil bekerja. Personil tidak hanya mengabdikan diri tetapi terdapat hal lain yang menjadi tujuan. Selain masalah kinerja, personil Satuan Latihan Brimob mengeluhkan tentang bonus yang didapatkan kurang sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan. Padahal semakin baik kompensasi yang diberikan kinerja personil akan meningkat (Prasetyo et al., 2021).

Pekerja yang baik adalah pekerja yang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tepat waktu. Terdapat kecenderungan apabila beban kerja ringan maka kinerja semakin baik (Hakman et al., 2021). Apabila beban kerja cukup tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja (Manaf et al., 2017). Menurut wawancara peneliti dan salah satu staff Departemen Sumber Daya Manusia di Satuan Latihan Brimob, Beban kerja personil Satlat Brimob disebabkan banyaknya tugas yang dikerjakan dalam Pendidikan dan pelatihan pada peserta selama kurang lebih tiga bulan. Sehingga personil merasa letih dan lelah dalam mengelola maupun melakukan pemberian materi baik indoor maupun outdoor pada peserta yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh kinerjanya sendiri (Internal) dan didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (Eksternal) pada situasi pekerjaan, hasil pekerjaan, dan pekerjaan itu sendiri (Rinny et al., 2022). Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu

staff Departemen Sumber Daya Manusia, fenomena yang terjadi Di Satuan Latihan Brimob adalah ketidakpuasan kerja terlihat pada sebagian personil yang mengeluh karna komunikasi yang kurang sinkron dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh semakin tinggi pula kinerja personil (Malau & Kasmir, 2021). Kepuasan kerja harus ditumbuhkan dalam organisasi agar tercipta kinerja yang unggul menjadikan perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dan pengamatan yang dilakukan, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut serta memfokuskan penelitian pada Kinerja Personil melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Di Satuan Latihan Brimob”.

Rumusan masalah penelitian adalah apakah kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja personil, dan apakah kepuasan kerja memediasi kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja personil Satuan Latihan Brimob.

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh langsung kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja personil. Juga menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi, beban kerja terhadap kinerja personil dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **KERANGKA BERPIKIR DAN STUDI EMPIRIS**

### *1) Kompensasi*

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa personil baik berupa kompensasi financial maupun kompensasi non finansial (Permana et al., 2021).

- a. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dapat dilihat atau diukur jumlah nominalnya seperti Gaji, insentif, perlindungan, pembayaran yang terduga, kompensasi diluar jam kerja, dan fasilitas.
- b. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat diukur nominalnya seperti Promosi, pengakuan, mendapat pujian, kenyamanan bekerja, dan rekan kerja.

### *2) Beban kerja*

Beban kerja adalah tuntutan tugas atau banyaknya pekerjaan diselesaikan sesuai jangka waktu yang ditentukan (Susiarty et al., 2019).

- a. Beban kerja kuantitatif adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan personil untuk memenuhi kebutuhan
- b. Beban kerja kualitatif adalah tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilakukan personil.

### *3) Kepuasan kerja*

Kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang yang bersifat positif dan negatif tentang pekerjaan (I. Hidayat & Agustina, 2020).

- a. Pekerjaan merupakan sumber kepuasan utama, dimana pekerjaan memberikan penugasan yang menarik, peluang karir, kesempatan, kesempatan menerima tanggung jawab dan kemajuan bagi personil.

- b. Gaji adalah jumlah uang atau upah yang diterima dan tingkat yang dimana hal ini dipandang pantas dibandingkan dengan yang lain dalam organisasi.
- c. Promosi adalah peluang kemajuan dalam organisasi.
- d. Pengawasan atau supervisi adalah kemampuan seorang penyelia (supervisor) dalam memberika bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja adalah sesama pekerja yang memiliki kemampuan cakap dan saling mendukung.

#### 4) *Kinerja Personil*

Kinerja personil diartikan sebagai sesuatu yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, keterampilan dan ketulusan personil (Soetjipto & Supriyanto, 2020).

- 1. Kualitas kerja adalah seberapa baik proses atau hasil melakukan aktivitas yang mendekati kesempurnaan, dalam hal kesesuaian dengan cara ideal melaksanakan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan.
- 2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam satuan dollar/rupee, jumlah satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang telah dilakukan.

#### 5) *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Personil*

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja personil (Prasetyo et al., 2021). Didukung oleh penelitian sebelumnya (Nugraha & Tjahjawati, 2018) bahwa membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Pemberian kompensasi tidak saja menguntungkan personil, tetapi juga tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja sehingga pencapaian tujuan Perusahaan akan semakin maksimal.

Menurut A. T. Hidayat & Agustina, (2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi lalu lintas Banjarmasin. Kompensasi yang diberikan berupa penghargaan finansial dan non finansial oleh organisasi berdasarkan tugas dan hasil kerja yang dikerjakan. Kompensasi dapat berupa gaji, pemberian hari libur, dan bonus.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.

#### 6) *Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja personil (Agustine & Nawangsari, 2020) . Berarti salah cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja personil adalah dengan menjamin kompensasi yang diberikan pada personil. Didukung penelian sebelumnya di dua tahun lalu bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Perguruan tinggi swasta di Kota serang dengan akreditasi B dan C (Permana et al., 2021).

Penelitian I. Hidayat & Agustina, (2020) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja polisi biddokkes polda kalimantan selatan. Kompensasi dianggap dapat menjamin kepuasan kerja anggota kepolisian. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, organisasi memelihara sikap dan perilaku positif pekerja untuk kepentingan organisasi.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob.

#### 7) *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Kayawan*

Hasil penelitian Misa, Y., Syarifuddin, S., & Amin, (2020) di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang menyatakan yaitu beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja personil. Beban kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat unit rawat inap RSUD Kota Mataram (Susiarty et al., 2019). Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja tenaga pendidik polisi di Sepolwan. Beban kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja. Peningkatan beban kerja akan diikuti dengan menurunnya kinerja. Beban tugas harus disesuaikan dengan kapasitas personil agar sesuai dengan harapan (Manaf et al., 2017). Dalam penelitian lain menyatakan beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja (I Komang Budiasa et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukanlah variabel utama yang mempengaruhi kinerja personil.

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.

#### 8) *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh negative dengan kepuasan kerja (Riana et al., 2021). Semakin tinggi beban kerja sumber daya manusia pada suatu Perusahaan maka kepuasan kerja semakin menurun. Hal ini disebabkan banyaknya tugas yang diberikan sehingga menurunkan semangat pegawai.

Berbeda pendapat Lekawati Ratuloly Putri (2022) beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Personil dengan masa kerja yang lama cenderung memiliki kemampuan tinggi dibandingkan personil yang masa kerjanya lebih sedikit.

Dengan kemampuan tinggi maka personil dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Dengan kemampuan yang tinggi maka personil dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah. Jadi meskipun beban kerjanya semakin tinggi namun hal itu dapat dengan mudah dilakukan personil artinya tidak mempengaruhi kepuasan kerja personil tersebut.

H4 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Satuan Latihan Brimob.

*9) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Personil*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil (Soetjipto & Supriyanto, 2020). Didukung oleh penelitian sebelumnya dimana kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 98 personil PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir (Januarty et al., 2020). Hal ini berarti kepuasan kerja baik dari gaji, promosi, pengawasan supervisor dan rekan kerja mempengaruhi kinerja personil. Indikator dalam kepuasan kerja menjadi alasan kinerja personil untuk meningkat atau menurun.

Menurut Supriatna et al., (2021) hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Daerah Sulawesi Utara. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, kinerja personel semakin meningkat.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.

*10) Hubungan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Kompensasi Dengan Kinerja Personil*

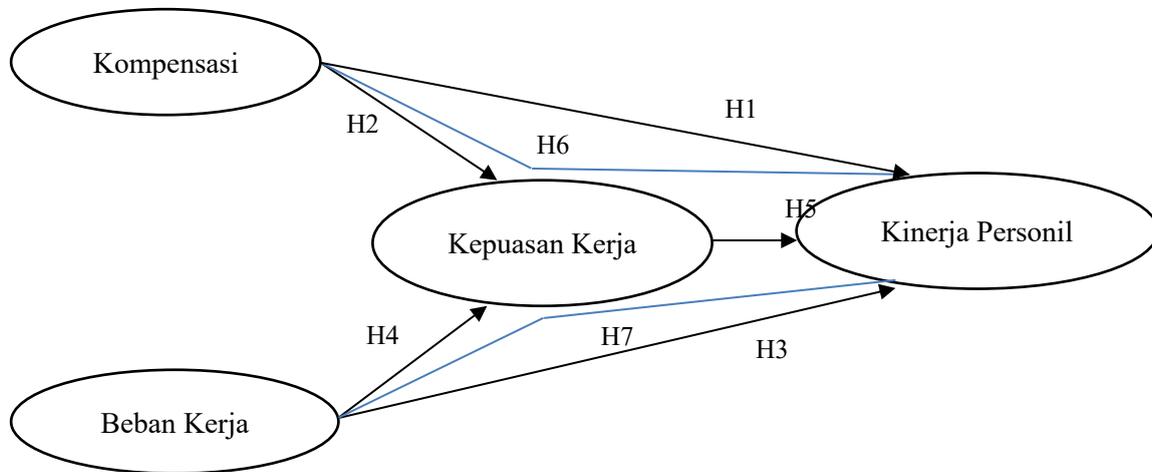
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif memediasi kompensasi terhadap kinerja personil (Januarty et al., 2020). Hal ini juga didukung dengan penelitian Soetjipto & Supriyanto, (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative memediasi kompensasi terhadap kinerja personil di Politeknik negeri Indonesia.

H6 : Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.

*11) Hubungan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Beban Kerja Dengan Kinerja Personil*

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan memediasi beban kerja terhadap kinerja personil. hal ini berarti semakin tinggi kinerja personil, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dapat menurunkan kualitas kerja personil (Malau & Kasmir, 2021). Selaras dengan penelitian Priyandi et al., (2020) yang menunjukkan Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja personil di Dinas Pendidikan Kota Medan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti ketika beban kerja personil rendah dan didukung kepuasan kerja maka kinerja personil cenderung tinggi. Variabel kepuasan kerja memediasi secara mutlak pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja.

H7: Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja personil di Satuan Latihan Brimob.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

## METODE ANALISIS

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan teknik purposive sampling yaitu judgement sampling yaitu dengan cara menentukan pertimbangan-pertimbangan dari sampel tertentu. Jumlah populasi dalam penelitian ini 319 personil. Namun sampel yang dipilih oleh peneliti adalah 178 pegawai perwakilan Kantor Satuan Latihan Brimob.

Peneliti menggunakan alat uji statistik yang digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian saat ini dengan Partial Least Square (PLS). Dalam penelitian ini memiliki model variabel intervening, sehingga penelitian ini lebih mudah diselesaikan menggunakan PLS.

Peneliti menggunakan alat uji uji PLS untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan antar variabel. Model evaluasi yang digunakan menguji dengan alat uji PLS adalah outer model dan uji inner model.

Kuisisioner diukur dengan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang disesuaikan dengan kondisi yang ada. Validitas menggunakan nilai loading factor  $> 0,7$ . Reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha atau composite reability  $> 0,7$  atau AVE  $> 0,6$ . Dengan nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Subyek dalam penelitian saat ini adalah 315 personil di Satuan Latihan *Brigade Mobile* (Brimob). Dalam penelitian berjumlah 176 kuisisioner yang dijawab dengan baik dan lengkap sesuai kriteria sehingga kuisisioner tersebut dapat dianalisis. Pertama, Pegawai yang memiliki usia minimal 18 tahun hingga maksimal lebih dari 58 tahun. Kedua, Pegawai dengan lama bekerja minimal satu tahun. Ketiga, Semua pegawai dengan status *brigade mobile* (Brimob).

1) *Data responden*

Data penelitian diperoleh dari 176 responden di Satuan Latihan *Brigade Mobile* (Brimob) dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 1 sebagai berikut;

**Tabel 1.**  
**Data Responden**

| Variabel   | Jumlah | Persen (%) |
|--|--------|------------|
| <i>Usia</i>  |        |            |
| - 18 – 25 tahun  | 60     | 34,1       |
| - 26 – 35 tahun  | 69     | 39,2       |
| - 36 – 45 tahun  | 26     | 14,8       |
| - >45 tahun  | 21     | 11,9       |
| <i>Jenis Kelamin</i>                                       |        |            |
| Laki-laki  | 133    | 75,6       |
| Perempuan  | 43     | 24,4       |
| <i>Pendidikan Terakhir</i>                                 |        |            |
| - SMA Sederajat  | 119    | 67,6       |
| - D1/D2/D3 (Diploma)                                       | 12     | 6,8        |
| - Strata 1 (Sarjana)                                       | 40     | 22,7       |
| - S2/S3 (Pasca Sarjana)                                    | 5      | 2,8        |
| <i>Jabatan Pekerjaan</i>                                   |        |            |
| - Detasemen Platina (DENPLATINA)                           | 13     | 7,4        |
| - Detasemen Latihan Pemeliharaan Kemampuan (DENLATHARPUAN) | 26     | 14,8       |
| - Uji Standart   | 12     | 6,8        |
| - Koordinasi & Instruktur (KORINS)                         | 14     | 8          |
| - Koordinasi Peserta (KORTA)                               | 14     | 8          |
| - Logistik   | 11     | 6,3        |
| - Seksi Rencana (SIREN)                                    | 14     | 8          |
| - Sumber Daya Manusia (SDM)                                | 3      | 1,7        |
| - Provos   | 10     | 5,7        |
| - Pelaksanaan Latihan (LAKLAT)                             | 15     | 8,5        |
| - Teknik Komunikasi  | 12     | 6,8        |
| - Keuangan   | 2      | 1,1        |
| - Tata Usaha & Urusan Dalam (TAUD)                         | 16     | 9          |
| - Pelayanan Markas (YANMA)                                 | 15     | 8,5        |
| <i>Lama Bekerja</i>  |        |            |
| - < 10 tahun   | 38     | 21,6       |
| - 10 – 20 tahun  | 97     | 55,1       |
| - 21 – 30 tahun  | 30     | 17         |
| - > 30 tahun   | 11     | 6,3        |
| <i>Gaji Per Bulan</i>                                      |        |            |
| - ≤ 4.000.000  | 43     | 24,4       |

| Variabel                | Jumlah | Persen (%) |
|-------------------------|--------|------------|
| - 4.000.001 – 5.500.000 | 77     | 43,8       |
| - 5.500.001 - 7.000.000 | 29     | 16,5       |
| - > 7.000.000           | 2      | 1,1        |

Sumber : PLS Algorithm, 2024

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar responden pada penelitian adalah rentang usia 18 sampai dengan 25 tahun dengan jumlah 69 responden. Didominasi personil laki-laki dengan jumlah 133 responden, mayoritas personil Satuan Latihan Briob lulusan SMA sederajat berjumlah 119 responden, jabatan Detasemen Latihan Pemeliharaan Kemampuan berjumlah 26 responden, masa kerja 10 hingga 20 tahun dengan jumlah 97 responden, dan gaji bersih per bulan Rp 4.000.001 – 5.500.000 jumlah 77 responden.

## 2) Pengukuran Model

Hasil pengujian outer yang digunakan dalam pengujian validitas dan reabilitas telah memenuhi syarat disajikan di tabel 2;

**Tabel 2.**  
**Outer Model**

| Variabel       | Indikator                | Kode  | Loadings | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|----------------|--------------------------|-------|----------|------------------|-----------------------|-------|
| Kompensasi     | Kompensasi financial     | KM-01 | 0.619    | 0.828            | 0.888                 | 0.668 |
|                |                          | KM-02 | 0.879    |                  |                       |       |
|                | Kompensasi non financial | KM-03 | 0.883    |                  |                       |       |
|                |                          | KM-04 | 0.858    |                  |                       |       |
| Beban kerja    | Beban Kerja kuantitatif  | BK-01 | 0.541    | 0.844            | 0.887                 | 0.573 |
|                |                          | BK-02 | 0.610    |                  |                       |       |
|                |                          | BK-03 | 0.842    |                  |                       |       |
|                | Beban Kerja kualitatif   | BK-04 | 0.866    |                  |                       |       |
|                |                          | BK-05 | 0.831    |                  |                       |       |
|                |                          | BK-06 | 0.790    |                  |                       |       |
| Kepuasan kerja | Gaji                     | KP-03 | 0.794    | 0.854            | 0.888                 | 0.502 |
|                |                          | KP-04 | 0.713    |                  |                       |       |
|                | Promosi                  | KP-05 | 0.664    |                  |                       |       |
|                |                          | KP-06 | 0.602    |                  |                       |       |
|                | Pengawasan               | KP-07 | 0.524    |                  |                       |       |
|                |                          | KP-08 | 0.758    |                  |                       |       |
|                | Rekan kerja              | KP-09 | 0.778    |                  |                       |       |
|                |                          | KP-10 | 0.786    |                  |                       |       |

| Variabel         | Indikator       | Kode  | Loadings | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|------------------|-----------------|-------|----------|------------------|-----------------------|-------|
| Kinerja personil | Kualitas kerja  | KK-01 | 0.798    | 0.785            | 0.861                 | 0.609 |
|                  |                 | KK-02 | 0.756    |                  |                       |       |
|                  | Kuantitas kerja | KK-03 | 0.764    |                  |                       |       |
|                  |                 | KK-04 | 0.801    |                  |                       |       |

Sumber : Hasil PLS Algorithm, 2024

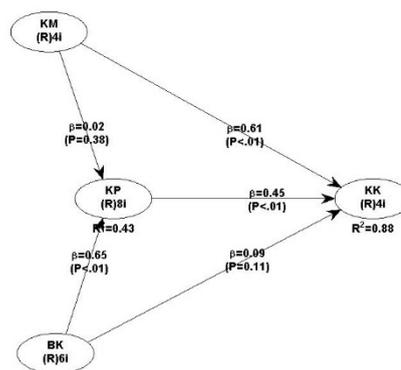
Konstruk dinyatakan telah tercapai syarat validitas konvergen apabila nilainya  $\geq 0,5$ . Dari tabel 2 dilihat bahwa kompensasi memiliki nilai sebesar  $0.668 \geq 0,5$ , beban kerja  $0.573 \leq 0,5$ , Kepuasan kerja  $0.502 \leq 0,5$ , dan kinerja personil  $0.609 \geq 0,5$ . Oleh karena itu, semua variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid secara konvergen. Konstruk yang memiliki nilai composite reliability  $> 0,7$  dinyatakan reliabel. Kompensasi sebesar 0.888, Beban kerja sebesar 0.887, Kepuasan kerja sebesar 0.888 dan Kinerja personil sebesar 0.861. Dengan demikian disimpulkan konstruk dalam penelitian telah reliabel.

**Table 3.**  
**Hasil Pengukuran R-Square**

| Variabel | R-square | R-square adjusted |
|----------|----------|-------------------|
| KP       | 0,427    | 0,420             |
| KK       | 0,885    | 0,883             |

Sumber : Hasil PLS Algorithm, 2024

Nilai *R-Squared* ( $R^2$ ) pada table 3 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi, beban kerja terhadap kepuasan kerja termasuk sedang (42,7%) dan pengaruh pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil termasuk sangat kuat (88,5%).



Gambar 1. Hasil Analisis

Sumber : Hasil PLS Algorithm, 2024

Hasil path analysis WarpPLS pada gambar 1 menunjukkan tidak semua indikator penelitian dimasukkan dalam analisis, hal ini dikarenakan terdapat beberapa nilai loading factor dari indikator penelitian berada dibawah 0,5 yang menunjukkan penelitian tidak memenuhi syarat minimal sehingga

harus dihapus. Indikator yang dihapus adalah KP02, KP03, dan KP04.

**Table 4.**  
**Model Struktural untuk *Direct Effect***

|             | <b>Hubungan</b>     | <b><math>\beta</math></b> | <b>P-values</b> | <b>Hasil</b>     |
|-------------|---------------------|---------------------------|-----------------|------------------|
| Hipotesis 1 | KM $\rightarrow$ KK | 0,61                      | 0,000           | Signifikan       |
| Hipotesis 2 | KM $\rightarrow$ KP | 0,02                      | 0,382           | Tidak Signifikan |
| Hipotesis 3 | BK $\rightarrow$ KK | 0,11                      | 0,113           | Tidak Signifikan |
| Hipotesis 4 | BK $\rightarrow$ KP | 0,65                      | 0,000           | Signifikan       |
| Hipotesis 5 | KP $\rightarrow$ KK | 0,45                      | 0,000           | Signifikan       |

**Table 5.**  
**Model Struktural untuk *Indirect Effect***

|             | <b>Hubungan</b>                      | <b>P-values</b> | <b>Hasil</b>     |
|-------------|--------------------------------------|-----------------|------------------|
| Hipotesis 6 | KM $\rightarrow$ KP $\rightarrow$ KK | 0,425           | Tidak Signifikan |
| Hipotesis 7 | BK $\rightarrow$ KP $\rightarrow$ KK | 0,000           | Signifikan       |

*Sumber : Hasil PLS Algorithm, 2024*

### 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja personil di Satuan Latihan Brimob. Dilihat dari Tabel 4.15 bahwa nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Kompensasi yang tinggi berdampak pada semakin tingginya kinerja personil. Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu Prasetyo et al., (2021) yang menyatakan kompensasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada 80 Pegawai Perusahaan Badan Publik Milik Daerah. Penelitian lain I. Hidayat & Agustina, (2020) menyatakan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja polisi Biddokkes Polda Kalsel. Dengan adanya kompensasi yang baik akan berdampak positif untuk perusahaan.

### 4) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwatidak terdapat hubungan signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja personil di Satuan Latian Brimob. Hasil perhitungan yang diperoleh adalah *p-value* sebesar  $0,159 > 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya kompensasi yang tinggi tidak mengakibatkan terjadinya kepuasan kerja yang tinggi pula. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Suryani Harahap, (2019) meyatakan kompensasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT.PLN. Sejalan dengan penelitian Saputra, (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Precast dan Concrete Banten. Dengan ini dapat dikatakan bahwa personil Satlat Brimob sudah merasakan cukup dengan kompensasi yang diberikan karena kompensasi telah memenuhi kebutuhan personil.

### 5) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja kayawan

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.15 menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja personil Satuan Latian Brimob. Hasil perhitungan yang diperoleh adalah *p-value* sebesar  $0,113 > 0,05$ . Hal ini menunjukan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Beban kerja yang

dirasakan sangat berat tidak mempengaruhi kinerja personil. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu penelitian Susiarty et al. (2019) bahwa beban kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kinerja perawat unit rawat inap RSUD Kota Mataram. Sejalan dengan penelitian Alfian & Guswinta, (2023) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personil di Pukesmas Tarok Lubuk. Penelitian lain Uma & Swasti, (2024) menunjukkan beban kerja tidak signifikan terhadap kinerja personil PT.X. Hal tersebut menunjukkan jika terdapat tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada personil dianggap bukan sebagai beban kerja yang berat bagi personil, namun dianggap sebagai komitmen tinggi menjadi tanggung jawab pada pekerjaan.

6) *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja*

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.15 menunjukkan adanya hubungan negatif beban kerja dengan kepuasan kerja Satuan Latian Brimob. Hasil perhitungan yang diperoleh adalah *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya beban kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja personil. Beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja dimana beban kerja merupakan aspek yang dapat menimbulkan tekanan bagi personil. Beban kerja yang rendah dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini didukung oleh Malau & Kasmir, (2021) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada personil pemimpin maupun manager PT. XX. Sejalan dengan penelitian Riana et al., (2021) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ari Canti. Penelitian Dony Muslim et al., (2023) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai satuan pamong praja di Kalimantan Timur. Oleh karena itu, penting bagi organisasi mempertimbangan strategi mengurangi beban kerja personil, seperti redistribusi tugas atau menciptakan kerjasama tim guna meningkatkan kepuasan kerja personil.

7) *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil*

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja personil di Satuan Latian Brimob. Hasil perhitungan yang diperoleh adalah *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil. Artinya kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya kinerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Priyandi et al., (2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara Dinas Pendidikan Medan. Penelitian Alfiah & Nawatmi, (2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil BLU UPTD Trans Semarang. Penelitian Kusnandar et al., (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Kepuasan kerja di organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dipercaya dapat meningkatkan produktivitas kerja. jika kepuasan kerja dan kinerja karyawan digabungkan secara keseluruhan, maka organisasi memiliki personil yang puas akan cenderung lebih efektif.

8) *Peran kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja personil*

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.16 menunjukkan dengan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak bahwa kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja personil. Hasil perhitungan yang diperoleh adalah *p-value* sebesar  $0,425 > 0,05$ . Hal ini membuktikan kepuasan kerja tidak membuktikan menjadi variable intervening yang menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja personil. Kompensasi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja personil, setelah dimediasi oleh kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh hubungan antara kompensasi kepada

kinerja personil. Kompensasi yang rendah dimediasi oleh kepuasan kerja yang tinggi belum mendukung target pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Soetjipto & Supriyanto, (2020) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening di Politeknik Negeri Indonesia. Pengorbanan personil dalam bentuk pekerjaan atau usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan perusahaan perlu diimbangi dengan adanya kompensasi yang tepat.

9) *Peran kepuasan kerja dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja personil*

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.16 menunjukkan dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja personil. Hasil perhitungan yang diperoleh adalah *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini membuktikan kepuasan kerja adalah variable intervening yang menunjukkan pengaruh signifikan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja personil. Beban kerja yang rendah dimediasi oleh kepuasan kerja yang tinggi dipastikan dapat mempengaruhi kinerja personil menjadi lebih optimal. Penelitian Malau & Kasmir, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XX. Penelitian Uma & Swasti, (2024) menunjukkan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja personil melalui kepuasan kerja karyawan Perusahaan galangan kapal di Indonesia.

Kepuasan kerja menjembatani beban kerja yang tinggi dan kinerja personil rendah, maka organisasi dapat mengambil langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis maka diperoleh, Hipotesis 1, Kompensasi terhadap kinerja personil Di Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) dinyatakan signifikan. Hipotesis 2, Kompensasi terhadap kepuasan kerja Di Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) dinyatakan tidak signifikan. Hipotesis 3, Beban kerja terhadap kinerja personil Di Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) dinyatakan tidak signifikan. Hipotesis 4, Beban kerja terhadap kepuasan kerja Di Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) dinyatakan signifikan. Hipotesis 5, Kompensasi terhadap kepuasan kerja Di Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) dinyatakan signifikan. Hipotesis 6, mediasi kepuasan kerja pada kompensasi terhadap kinerja personil Di Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) dinyatakan tidak signifikan. Hipotesis 7, mediasi kepuasan kerja pada beban terhadap kinerja personil Di Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) dinyatakan signifikan.

Saran bagi Satuan Latian Brigade Mobile (Brimob) sebagai berikut ; Berdasarkan nilai cross loading item KM03,BK04,dan KP03 maka kinerja personil Satuan Latihan Brimob dapat ditingkatkan dengan pelatihan pengembangan untuk personil Brimob, memberikan beban kerja yaitu tugas dengan deadline mendadak di 12 jam kerja personil, dan pemberian gaji tepat waktu untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Maka saran bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang memiliki pengaruh sehubungan dengan Brimob seperti etos kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan.

Keterbatasan Penelitian yaitu responden penelitian hanya difokuskan pada pegawai tetap yaitu personil jajaran Korps Brimob pada Satuan Latihan Brimob. Kuisisioner belum didukung dengan open

question sehingga informasi lebih tidak bisa digali.

## REFERENSI

Adeng Supriatna, Ibnu Hajar, Sri Wiyati Mahrani. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen , Bisnis dan Organisasi ( JUMBO )*. 5(2), 194–208.

Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron, Taofan Ali Achmadi. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Agung Edy Wibowo, Andri Kurniawan, Lastry F. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan untuk Menulis Karya Ilmiah*.

Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul714>

Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2109. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2111/1397>

Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>

Andrew Fernando Pakpahan, Adhi Prasetyo, Edi S. N. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.

Anjani, I., Hasanah, K., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Madiun). *Jurnal Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 3, 3(1), 15.

Arfatin Nurrahmah, Febri Rismaningsih, Ul'fah Hernaeny. (2021). *Pengantar statistika 1*.

Ari Kusnandar, Muhammad Idris, Maryadi. (2023). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene Dan Kepulauan. 4, 1–23.

Budiono, A. (2022). Employee performance analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, motivation and compensation through job satisfaction. *Turyzm/Tourism*, 32(1), 141–157. <https://doi.org/10.18778/0867-5856.32.1.07>

Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. *Handbook of Partial Least Squares*, 655–690. [https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8\\_29](https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29)

Dani Nur Saputra, Novita Listyaningrum, Yermias J. I. Leuhoe. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*.

Davi, F., Davi, F., Beban, P., & Lingkungan, D. (2017). Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt . Sarijasa Transutama Jakarta. 14(02), 162–168.

Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Wicaksono & Hermani, 2(1), 69–88.

Djaali. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif.

Dony Muslim, Zainal Ilmi, & Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU), 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>

Eko Sudarmanto, Yenni Yenni, Ima R. (2022). Metode Riset Kuantitatif dan Kualitatif.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>

Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>

Hamidah, B. N. (2021). Beban Kerja Sebagai Pemoderasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Bimbingan Belajar Plus Ilhami Kota Malang). 1–102. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/31907%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/31907/7/15510205.pdf>

Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. 2(1), 48–53.

Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review. *Journal of c on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109.

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ni Nyoman Kerti Yasa, Desak Ketut Sintaasih, Ms. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior.

I Komang Budiasa, I Made Sara, & Ni Wayan Siramiati. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 61–70. <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.3124.61-70>

Januarty, W., Ronny Edward, Y., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Universitas Prima Indonesia, Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(8), 169.

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

Kharisma, E. P., Hartati, A. S., & Manajemen, J. E. (2019). Kepuasan Kerja ( Studi Pada Karyawan Mbah Djoe Resort Sarangan Kabupaten Magetan ). 16(2), 1–8.

- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Li, G., & Zhuo, R. (2021). Research on the Influence Mechanism of Strategic Flexibility on Business Model Innovation. In *Advances in Intelligent Systems and Computing: Vol. 1191 AISC*. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4\\_27](https://doi.org/10.1007/978-3-030-49889-4_27)
- Malau, T. S., & Kasmir, K. (2021). Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Xx With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 909–922. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>
- Indra Jaya. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
- Misa, Y., Syarifuddin, S., & Amin, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen*, 178–189.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Nikolaus Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Park, J., & Ok, C. (2021). Do performance-based pay and pay competitiveness moderate the relation between lower-level employees' total compensation and job satisfaction? evidence from South Korea. *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(4), 378–388. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2021.94.378.388>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Purbudi Wahyuni, Diana Anggraini Kusumawati, Pribadi Widyatmojo. (2022). *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian*.
- Puspitasari, J., Sutarto, J., Pramono, S. E., & Sutopo, Y. (2024). Teacher Performance in the 21st Century: Examining the Roles of Leadership, Self-Efficacy, Compensation, and Job Satisfaction.

Journal of Ecohumanism, 3(7), 3719–3747. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4496>

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.

Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155(November), 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>

Sanjiwani Putu Ari Pertiwi, Riana I Gede, Surya Ida Bagus Ketut (2021). Relationship Person – Organization Fit And Workload To Work Stress And Job Satisfaction. 1(January), 36–42. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2021-01.06>

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

Sigit Hermawan, Amirullah. (2021). Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif.

Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. <http://jssidoi.org/esc/home>. 8(2), 735–751.

Solimun, Nurjannah, Luthfatul A. (2019). Metode Statistika Multivariat Generalized Structured.

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>

Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>

Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>

Syafril. (2019). Statistik Pendidikan.

Syahrir, Danial, Eni Yulinda, Muhammad Yusuf, Lukman Daris, & Andi Dyna Riana. (2020). Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>

Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and

Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>

Yusuf, E., Lestari, R. I., & Sugiarti, L. R. (2023). Peran psychological meaning dan dukungan organisasi sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(3), 221. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i3.6849>

Zhou, H., Ye, L., & Gong, D. (2016). Mental workload ' s influence on job performance for the high-speed railway drivers – job satisfaction as mediator Hong Zhou \*, Long Ye and Daqing Gong. *School of Economics and Management*, 22(July 2015), 27–29.