

PENGARUH KEMAMPUAN, KOMUNIKASI, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA USAHA PERCETAKAN MILENIAL PROJECT DAN KARUNIA PHOTO & PRINTING DI MOJOKERTO

Hanifah Roihana Labibah

hanifah.rlabibah@gmail.com

Percetakan Haniprint

Sumberwono Bangsal Mojokerto – Jawa Timur

Yuventius Sugiarno

yuventius@uwop.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the direct and indirect effects of the variables of ability, communication, compensation on job satisfaction and employee performance. The population used was 14 employees of the Millennial Project and 16 employees of Karunia Photo & Printing. The sampling technique used census sampling. This research technique uses SEM with the help of the SmartPLS application. Research results show ability on job satisfaction and employee performance has a positive and significant effect. Communication on job satisfaction has a negative and significant effect. Compensation on job satisfaction, compensation on employee performance, job satisfaction on employee performance has a positive and insignificant effect. Communication on employee performance has a negative and insignificant effect on employee performance. Ability on employee performance through the mediation variable of job satisfaction does not have a significant positive indirect effect. Communication on employee performance through the mediation variable of job satisfaction does not have a significant negative and indirect effect. Compensation on employee performance through the mediation variable of job satisfaction does not have a significant positive and indirect influence.

Keywords: competence, communication, compensation, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kemampuan, komunikasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan merupakan 14 karyawan Milenial Project dan 16 karyawan Karunia Photo & Printing. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sampling. Teknik penelitian ini menggunakan SEM dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Komunikasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan terhadap kinerja karyawan yang melalui variabel mediasi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif tidak langsung yang signifikan. Komunikasi terhadap kinerja karyawan yang melalui variabel mediasi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan tidak langsung yang signifikan. Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang melalui variabel mediasi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak langsung yang signifikan.

Kata kunci: kemampuan, komunikasi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Wildayana et al., 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dialami karyawan dalam bekerja (Nababan, 2021). Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya (Harahap & Khair, 2019). Kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik (Jayanti & Dewi, 2021). Komunikasi merupakan alat untuk menciptakan kerjasama dalam suatu organisasi (Susanti et al., 2021). Komunikasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Edbertkho & Sulaiman, 2021). Kompensasi adalah kewajiban bagi perusahaan dalam memberikan imbalan finansial (seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain) dan imbalan non finansial (seperti promosi dan penghargaan) kepada karyawan atas pekerjaannya (Lindasari et al., 2022).

Milenial Project merupakan usaha dibidang digital printing sejak tahun 2021. Usaha ini awalnya hanya sebatas cetak banner, dengan karyawan awal 4 orang. Namun kini usaha ini telah menjadi digital printing dengan 14 karyawan. 1 Orang Kepala Toko, 4 Orang Admin, 4 Orang Desain Grafis, 2 Orang Operator Banner, 1 Orang Operator UV, dan 2 Orang Operator A3.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, terdapat permasalahan terkait dengan kemampuan. Karyawan sering mengalami kendala terhadap

pekerjaan karena kemampuan yang dimiliki tidak mumpuni. Hal tersebut dikarenakan pada proses rekrutmen pelamar tidak jujur dalam menulis cv. Hal tersebut baru diketahui kepala toko saat kerja di lapangan.

Pada konteks komunikasi, jarang terjadi miskomunikasi sebab sistem yang dianut bersifat kekeluargaan. Sehingga komunikasi yang terjalin sangat baik. Tidak ada karyawan yang merasa paling baik, paling bisa menyelesaikan tugas, namun semuanya sama bahu membahu dan turut menyelesaikan pekerjaan teman apabila pekerjaannya sendiri telah selesai. Komunikasi antara karyawan dan pelanggan juga sangat baik. Dimana ketika terjadi salah pengerjaan karyawan bersedia memperbaiki dengan cepat.

Kompensasi yang didapat karyawan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Meskipun gaji yang diterima di bawah UMR, namun gaji yang diberikan telah sebanding dengan kemampuan setiap karyawan. Sehingga karyawan merasa puas dan loyal kepada percetakan.

Karunia Photo & Printing Mojokerto merupakan usaha dibidang digital printing. Karunia Cabang Mojokerto telah berdiri sejak tahun 1995. Dulunya usaha ini hanya sebatas cetak foto. Dua tahun ini Karunia berinovasi menjadi lab foto sekaligus digital printing. Saat ini karunia memiliki 16 karyawan. 1 Orang Kepala Toko, 3 Orang Admin, 4 Orang Desain Grafis, 4 Orang Operator Banner, 2 Orang Operator A3, 2 Orang Asisten Cetak.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kemampuan yang dimiliki karyawan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan pesanan pelanggan. Kemampuan karyawan juga bertambah seiring bertambahnya keterampilan saat mengerjakan pesanan pelanggan. Beberapa karyawan baru harus terus diperintah dan diarahkan, sebab tanpa adanya perintah

karyawan baru tidak akan melakukan tugasnya.

Pada konteks komunikasi, komunikasi yang terjalin sangat baik. Baik itu komunikasi antar karyawan maupun komunikasi karyawan dengan pelanggan. Hal ini terbukti dengan minimnya kesalahan cetak yang terjadi. Apabila ada kesalahan cetak maka akan ditanggung bersama oleh seluruh karyawan.

Kompensasi yang diberikan sebanding dengan besar dan beratnya pekerjaan yang dilakukan. Meskipun gaji yang diterima di bawah UMR, namun gaji yang diberikan telah sebanding dengan kemampuan setiap karyawan. Sehingga karyawan merasa puas dan loyal kepada percetakan.

Beragam hasil dari penelitian diperoleh, beberapa ketimpangan penelitian terjadi hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Perbedaan hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh perbedaan objek, perbedaan kondisi eksternal maupun internal. Beberapa penelitian berpengaruh positif dan beberapa lagi berpengaruh negatif. Beberapa penelitian berpengaruh signifikan dan beberapa lagi berpengaruh tidak signifikan. Hasil penelitian yang berpengaruh negatif dapat terjadi karena generalisasi terbatas, penelitian yang dilakukan hanya sebatas satu perusahaan sehingga hasil generalisasi perusahaan lain mungkin terbatas. Terdapat signifikan rendah, hal ini terjadi karena variabel lain yang lebih berpengaruh tetapi tidak diukur dalam penelitian, atau adanya masalah dalam pengukuran variabel tersebut. Dari penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi akan diteliti mengenai pengaruh kemampuan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Belum pernah dilakukan penelitian dengan variabel yang sama, sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan variabel tersebut guna peningkatan kinerja karyawan pada usaha percetakan di masa depan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan judul

Pengaruh Kemampuan, Komunikasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Usaha Percetakan Milenial Project dan Karunia Photo & Printing di Mojokerto.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja karyawan adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen. Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan puas, atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukan. Setiap karyawan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung status sosial di lingkungannya. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini diantaranya pembayaran gaji, kepemimpinan, keuntungan lain, contingent rewards, operating procedures, rekan kerja yang menyenangkan dan berkompeten, tugas itu sendiri, dan komunikasi. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki seseorang baik itu berupa kecerdasan, keterampilan, maupun kompetensi dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Indikator variabel kemampuan pada penelitian ini diantaranya kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, kemampuan sosial, dan fokus arahan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki (Nababan, 2021). Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi kepada orang lain dengan tujuan memberitahu; mempengaruhi; maupun mengubah sikap atau pandangan seseorang. Indikator variabel komunikasi pada penelitian ini diantaranya keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atau imbalan jasa atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan, kompensasi dapat berupa pembayaran langsung atau

tidak langsung. Indikator variabel kompensasi pada penelitian ini diantaranya gaji, bonus, kebijakan yang sehat, dan kondisi lingkungan yang nyaman. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian berdasarkan pada filosofi positivisme. Digunakan untuk menginvestigasi suatu populasi atau sampel tertentu, proses pengumpulan data melibatkan penggunaan instrumen penelitian, dan analisis data yang dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2022). Metode ini dipilih sebab fenomena penelitian dapat dijelaskan menggunakan hasil pengukuran data secara statistik. Penelitian ini berusaha mengkaji pengaruh kemampuan, komunikasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari organisasi, lembaga, badan, institusi, atau individu yang menjadi objek data tersebut. Lokasi penelitian dilakukan pada dua usaha percetakan, yaitu Karunia Photo & Printing dan Milenial Project. Populasi penelitian terdiri dari 16 karyawan Karunia Photo & Printing dan 14 karyawan Milenial Project. Sampel sebanyak 30 karyawan, dengan teknik *sensus sampling* dimana seluruh populasi menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara dan pembagian kuisisioner. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan studi pendahuluan guna

mengidentifikasi fenomena yang perlu diteliti dan memahami masalah responden secara mendalam melalui pertanyaan langsung (Sugiyono, 2022). Kuisisioner adalah metode pengumpulan data di mana peneliti memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner menggunakan pengukuran dengan skala likert pada rentang nilai 1-5.

Teknik analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan aplikasi Smart PLS (*Smart Partial Least Square*). Teknik keabsahan data adalah uji instrumen yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang didapatkan selama penelitian merupakan data yang berkualitas. Teknik keabsahan data terdiri dari analisis statistik deskriptif, validitas instrumen, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada dua tempat yaitu Milenial Project dan Karunia Photo & Printing. Milenial Project merupakan usaha dibidang digital printing sejak tahun 2021. Usaha ini awalnya hanya sebatas cetak banner, dengan karyawan awal 4 orang. Namun kini usaha ini telah menjadi digital printing dengan 14 karyawan. 1 Orang Kepala Toko, 4 Orang Admin, 4 Orang Desain Grafis, 2 Orang Operator Banner, 1 Orang Operator UV, dan 2 Orang Operator A3.

Karunia Photo & Printing Mojokerto merupakan usaha dibidang digital printing. Karunia Cabang Mojokerto telah berdiri sejak tahun 1995. Dulunya usaha ini hanya sebatas cetak foto. Dua tahun ini Karunia berinovasi menjadi lab foto sekaligus digital printing. Saat ini karunia memiliki 16 karyawan. 1 Orang Kepala Toko, 3 Orang Admin, 4 Orang Desain Grafis, 4 Orang Operator Banner, 2 Orang Operator A3, 2 Orang Asisten Cetak.

Hasil

Pada penelitian ini melibatkan responden dengan rentang usia 19 sampai 42 tahun. Jumlah responden sebanyak 30 karyawan, 13 karyawan laki-laki dan 17

karyawan perempuan. Jenjang Pendidikan responden, mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA, dan ada 3 responden dengan pendidikan sarjana.

Berdasarkan variabel demografi pada usaha percetakan Milenial Project dan

Karunia Photo & Printing diperoleh data mengenai usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Data dapat dilihat pada tabel 1.1 hingga 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1
Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
19 tahun	6	20%
20 tahun	7	23,3%
21 tahun	4	13,3%
22 tahun	6	20%
23 tahun	3	10%
24 tahun	2	6,7%
28 tahun	1	3,3%
42 tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Tabel 1 menunjukkan bahwa usia mayoritas karyawan di percetakan Milenial Project dan Karunia Photo & Printing yaitu dibawah 25 tahun. Usia 19 tahun sebanyak 20%; usia 20 tahun sebanyak 23,3%; usia 21 tahun sebanyak 13,3%; usai 22 tahun

sebanyak 20%; usai 23 tahun sebanyak 10%; usia 24 tahun sebanyak 6,7%; usai 24 tahun sebanyak 6,7%; usia 28 tahun 3,3%; usia 40 tahun 3,3% di Milenial Project dan Karunia Photo & Printing.

Tabel 2
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	13	43,3%
Perempuan	17	56,7%
Total	30	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan laki-laki. Laki-laki

sebanyak 43,3% sedangkan perempuan sebanyak 56,7% di Milenial Project dan Karunia Photo & Printing.

Tabel 3
Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	27	90%
Sarjana (S1)	3	10%
Total	30	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA. Dimana SMA sebanyak 90% dan sarjana

10%, sedangkan pada jenjang pendidikan lainnya 0%.

Tabel 4
Hasil Analisa Deskriptif

Variabel	Indikator	Pernyataan	Mean
Kemampuan	Kemampuan pengetahuan	1.11	4,33
		1.12	4,1
	Kemampuan keterampilan	1.21	4,23
		1.22	4,26
	Kemampuan sosial	1.31	4,16
		1.32	4,2
	Fokus arahan	1.41	4,3
		1.42	4,23
Komunikasi	Keterbukaan (<i>Openness</i>)	2.11	4,53
		2.12	4,33
	Empati (<i>Emphaty</i>)	2.21	4,56
		2.22	4,43
	Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>)	2.31	4,5
		2.32	4,43
	Sikap Positif (<i>Positiveness</i>)	2.41	4,46
		2.42	4,36
	Kesetaraan (<i>Equality</i>)	2.51	4,33
		2.52	4,5
Kompensasi	Gaji	3.11	4,36
		3.12	4,16
	Bonus	3.21	4,26
		3.22	4,33
	Kebijakan yang sehat	3.31	4,36
		3.32	4,33
	Kondisi lingkungan yang nyaman	3.41	4,36
		3.42	4,36
Kepuasan Kerja	Pembayaran gaji	4.11	4,33
		4.12	4,3
	Kepemimpinan	4.21	4,26
		4.22	4,26
	Keuntungan lain	4.31	4,36
		4.32	4,36
	<i>Operating procedures</i>	4.41	4,46
		4.42	4,2
	Rekan kerja yang menyenangkan dan berkompeten	4.51	4,43
		4.52	4,4
	Tugas itu sendiri	4.61	4,33
		4.62	4,46
Komunikasi	4.71	4,4	
	4.72	4,23	

Kinerja Karyawan	Kualitas	5.11	4,36
		5.12	4,36
	Kuantitas	5.21	4,4
		5.22	4,33
	Ketepatan waktu	5.31	4,36
		5.32	4,33
	Efektifitas	5.41	4,3
		5.42	4,36
	Komitmen	5.51	4,43
		5.52	4,43

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kemampuan, komunikasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai mean diantaranya, variabel kemampuan memiliki mean tertinggi 4,33 hal ini mengidentifikasikan bahwa karyawan memahami setiap prosedur yang diperlukan dalam pekerjaan. Variabel komunikasi memiliki mean tertinggi 4,56 hal ini mengidentifikasikan bahwa karyawan memiliki rasa empati yang tinggi kepada sesama rekan kerja. Variabel kompensasi memiliki mean tertinggi 4,36 hal ini mengidentifikasikan bahwa karyawan merasa mendapatkan gaji

yang setara dengan apa yang dikerjakan, karyawan merasa aman dan nyaman dengan kebijakan yang dibuat pimpinan, karyawan merasa lebih produktif karena lingkungan kerja yang nyaman, karyawan merasa lingkungan kerja nyaman untuk menjalankan tugas. Variabel kepuasan kerja memiliki mean tertinggi 4,46 hal ini mengidentifikasikan bahwa karyawan merasa SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dibuat pada organisasi sangat jelas. Variabel kinerja karyawan memiliki mean tertinggi 4,4 hal ini mengidentifikasikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pesanan sesuai target.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kemampuan	K1	0,598	Valid Konvergen
	K2	0,932	Valid Konvergen
	K3	0,746	Valid Konvergen
	K4	0,820	Valid Konvergen
	K5	0,884	Valid Konvergen
	K6	0,963	Valid Konvergen
	K7	0,536	Valid Konvergen
	K8	0,900	Valid Konvergen
Komunikasi	M1	0,867	Valid Konvergen
	M2	0,757	Valid Konvergen
	M3	0,583	Valid Konvergen
	M4	0,816	Valid Konvergen
	M5	0,820	Valid Konvergen
	M6	0,812	Valid Konvergen
	M7	0,831	Valid Konvergen
	M8	0,658	Valid Konvergen

	M9	0,704	Valid Konvergen
	M10	0,807	Valid Konvergen
Kompensasi	N1	0,916	Valid Konvergen
	N2	0,640	Valid Konvergen
	N3	0,596	Valid Konvergen
	N4	0,882	Valid Konvergen
	N5	0,968	Valid Konvergen
	N6	0,882	Valid Konvergen
	N7	0,968	Valid Konvergen
	N8	0,769	Valid Konvergen
Kepuasan Kerja	KK1	0,835	Valid Konvergen
	KK2	0,817	Valid Konvergen
	KK3	0,885	Valid Konvergen
	KK4	0,795	Valid Konvergen
	KK5	0,839	Valid Konvergen
	KK6	0,857	Valid Konvergen
	KK7	0,850	Valid Konvergen
	KK8	0,779	Valid Konvergen
	KK9	0,745	Valid Konvergen
	KK10	0,600	Valid Konvergen
	KK11	0,676	Valid Konvergen
	KK12	0,890	Valid Konvergen
	KK13	0,892	Valid Konvergen
	KK14	0,775	Valid Konvergen
Kinerja Karyawan	KN1	0,861	Valid Konvergen
	KN2	0,634	Valid Konvergen
	KN3	0,882	Valid Konvergen
	KN4	0,609	Valid Konvergen
	KN5	0,840	Valid Konvergen
	KN6	0,639	Valid Konvergen
	KN7	0,591	Valid Konvergen
	KN8	0,551	Valid Konvergen
	KN9	0,555	Valid Konvergen
	KN10	0,861	Valid Konvergen

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai outer loading $> 0,5$ yang artinya telah memenuhi.

Tabel 6
Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

Variabel	Kemampuan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komunikasi	Kompensasi	Keterangan
Kempuan	0,811					Valid Diskriminan
Kepuasan Kerja	0,070	0,807				Valid Diskriminan
Kinerja Karyawan	0,579	0,347	0,715			Valid Diskriminan
Komunikasi	-0,129	-0,455	-0,232	0,770		Valid Diskriminan
Kompensasi	-0,096	0,257	0,137	0,066	0,838	Valid Diskriminan

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh nilai cross loading yang didapat diatas 0,70 yang artinya valid diskriminan.

Tabel 7

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan (K)	0,937	0,920	Reliabel
Komunikasi (M)	0,935	0,925	Reliabel
Kompensasi (N)	0,949	0,935	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,963	0,958	Reliabel
Kinerja Karyawan (KN)	0,910	0,890	Reliabel

Dari tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bawah seluruh nilai composite reliability dan cronbach's alpa

terpenuhi, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator dapat menjadi pengukur konstruk variabel masing-masing.

Pengujian Hipotesis Goodness of Fit Index

Tabel 8
Tabel Nilai Goodness of Fit Index

Indikator	Nilai	Keterangan
Chi Square	<i>p value</i> < 0,001	Kurang Baik
CFI	0,997	Baik
TLI	0,997	Baik
RMSEA	0,084	Cukup Baik
SRMR	0,190	Kurang baik
GFI	0,99	Baik

Nilai CFI, TLI, dan GFI yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik. Sementara RMSEA scaled cukup baik. Chi Square dan SRMR yang kurang baik. Dengan

mempertimbangkan hasil evaluasi GoF ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model memiliki kecocokan yang cukup baik.

Koefisien Determinasi atau *Explained Variance* (R^2)

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R^2	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,444	Moderat
Kinerja Karyawan	0,291	Lemah

Dari tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bawah nilai R^2 pada variabel kepuasan kerja 0,444. Dan nilai R^2 pada variabel kinerja karyawan 0,291. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai R^2 pada variabel kepuasan kerja pengaruhnya moderat. Sedangkan nilai R^2 pada variabel kinerja karyawan pengaruhnya lemah.

Hasil Inner Model

1) Pengaruh Langsung

Tabel 10
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dalam Inner Model

Pengaruh Langsung	Inner Weight	t-statistik	P-value	Kesimpulan
-------------------	--------------	-------------	---------	------------

Kemampuan -> Kepuasan Kerja	0,038	0,162	0,871	Tidak signifikan
Komunikasi -> Kepuasan Kerja	-0,469	3,409	0,001	Signifikan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,291	0,197	1,480	Tidak signifikan
Kemampuan -> Kinerja Karyawan	0,566	3,172	0,002	Signifikan
Komunikasi -> Kinerja Karyawan	-0,055	0,214	0,831	Tidak signifikan
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,131	0,590	0,555	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,248	1,191	0,234	Tidak signifikan

Sumber: data primer hasil kuisisioner penelitian diolah

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kemampuan (K) memiliki pengaruh langsung atau positif terhadap variabel kepuasan kerja (KK) dengan nilai koefisien sebesar 0,038. Nilai *p value* sebesar 0,871 lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antara kemampuan (K) ke kepuasan kerja (KK) tidak signifikan dan nilai *inner weight* 0,038 yang menunjukkan hubungan positif namun lemah. T statistik 0,162 lebih kecil dari 1,96 yang menyatakan tidak signifikan.
- b. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel komunikasi (M) memiliki pengaruh langsung dan negatif terhadap variabel kepuasan kerja (KK) dengan nilai koefisien sebesar -0,469. Nilai *p value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan antara komunikasi (M) ke kepuasan kerja (KK) signifikan dan nilai *inner weight* -0,469 yang menunjukkan hubungan negatif yang cukup kuat. T statistik 3,409 lebih besar dari 1,96 yang menyatakan signifikan.
- c. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi (N) memiliki pengaruh langsung atau positif terhadap variabel kepuasan kerja (KK) dengan nilai koefisien sebesar 0,291. Nilai *p value* sebesar 1,480 lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antara kompensasi (N) ke kepuasan kerja (KK) tidak signifikan dan nilai *inner weight* 0,291 yang menunjukkan hubungan positif namun lemah. T statistik 0,197 lebih kecil dari 1,96 yang menyatakan tidak signifikan.
- d. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kemampuan (K) memiliki pengaruh langsung atau positif terhadap variabel kinerja karyawan (KN) dengan nilai koefisien sebesar 0,566. Nilai *p value* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan antara kemampuan (K) ke kinerja karyawan (KN) signifikan dan nilai *inner weight* 0,566 yang menunjukkan hubungan positif dan cukup kuat. T statistik 3,172 lebih besar dari 1,96 yang menyatakan signifikan.
- e. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel komunikasi (M) memiliki pengaruh langsung dan negatif terhadap variabel kinerja karyawan (KN) dengan nilai koefisien sebesar -0,055. Nilai *p value* sebesar 0,831 lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antara komunikasi (M) ke kinerja karyawan (KN) tidak signifikan dan nilai *inner weight* -0,055 yang menunjukkan hubungan negatif dan sangat lemah. T statistik 0,214 lebih kecil dari 1,96 yang menyatakan tidak signifikan.
- f. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi (N) memiliki pengaruh langsung atau positif terhadap variabel kinerja karyawan (KN) dengan nilai koefisien sebesar 0,131. Nilai *p value* sebesar 0,555 lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antara kompensasi (N) ke kinerja karyawan (KN) tidak signifikan dan nilai *inner weight* 0,131 yang menunjukkan hubungan positif namun sangat lemah. T statistik 0,590 lebih kecil dari 1,96 yang menyatakan tidak signifikan.
- g. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (KK) memiliki pengaruh langsung atau positif terhadap

variabel kinerja karyawan (KN) dengan nilai koefisien sebesar 0,248. Nilai *p value* sebesar 0,234 lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan antara kepuasan kerja (KK) ke kinerja karyawan (KN)

2) Pengaruh Tidak Langsung

tidak signifikan dan nilai *inner weight* 0,248 yang menunjukkan hubungan positif namun sangat lemah. T statistik 1,191 lebih kecil dari 1,96 yang menyatakan tidak signifikan.

Tabel 1.11

Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung dalam Inner Model

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisien	t-statistik	P-value	Kesimpulan
Kemampuan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,040	0,090	0,928	Tidak signifikan
Komunikasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,138	1,105	0,269	Tidak signifikan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,105	0,620	0,535	Tidak signifikan

- a. Hasil analisa hubungan antara kemampuan (K) ke kinerja karyawan (KN) melalui variabel mediasi kepuasan kerja (KK) memiliki nilai *P value* 0,928. Nilai *P value* lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung yang signifikan.
- b. Hasil analisa hubungan antara komunikasi (M) ke kinerja karyawan (KN) melalui variabel mediasi kepuasan kerja (KK) memiliki nilai *P value* 0,269. Nilai *P value* lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung yang signifikan.
- c. Hasil analisa hubungan antara kompensasi (N) ke kinerja karyawan (KN) melalui variabel mediasi kepuasan kerja (KK) memiliki nilai *P value* 0,535. Nilai *P value* lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung yang signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) diperoleh hasil pengujian hipotesis seperti yang tersaji sebagai berikut ini :

Pengaruh Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh langsung antara variabel kemampuan (K) terhadap kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring dkk., (2021) dimana hasilnya kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil positif menunjukkan bahwa variabel kemampuan mengalami kenaikan dan variabel kepuasan kerja juga mengalami kenaikan. Jika variabel kemampuan turun maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan. Dalam hal ini kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Karena ada variabel lain yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Contoh variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh langsung antara variabel komunikasi (M) terhadap kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desani et al., 2019; Kumeang et al., 2019; Merta et al., 2019; Wandu et al., 2019; Wildayana et al., 2019; Yati, 2021) dimana hasilnya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil positif menunjukkan bahwa variabel

komunikasi mengalami kenaikan maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan. Jika variabel komunikasi turun maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan. Komunikasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja semakin baik komunikasi yang terjalin maka kepuasan kerja yang didapat para karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja tersebut berupa pembayaran gaji, kepemimpinan, keuntungan lain, operating procedures, rekan kerja yang menyenangkan dan berkompeten, tugas itu sendiri, dan komunikasi.\

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh langsung antara variabel kompensasi (N) terhadap kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2022) dimana hasilnya kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil positif menunjukkan bahwa variabel kompensasi mengalami kenaikan maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan. Jika variabel kompensasi mengalami penurunan, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami penurunan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, karena makin tinggi kompensasi tidak selalu sebanding dengan meningkatnya kepuasan kerja. Pada kondisi ini semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja semakin menurun. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diberikan berfokus pada pemberian imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, tidak berfokus pada kepuasan kerja karyawan. Dan saat ini realitanya banyak karyawan yang menuntut gaji tinggi, tanpa berusaha meningkatkan kemampuan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Indikator gaji yang diberikan, bagi sejumlah karyawan masih kurang dengan padatnya pekerjaan yang diberikan. Namun karyawan tetap berusaha menyelesaikan

pekerjaan sebanyak dan sebaik yang ia bisa karena masih ada pemasukan lain berupa bonus.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh langsung antara variabel kemampuan (K) terhadap kinerja karyawan (KN) berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jayanti & Dewi, 2021; Sembiring et al., 2021) dimana hasilnya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa variabel kemampuan mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Jika variabel kemampuan mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan semakin baik pula dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, maupun komitmen.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh langsung antara variabel komunikasi (M) terhadap kinerja karyawan (KN) berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cori & G., 2019) dimana hasilnya komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal antar sesama tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil negatif menunjukkan bahwa variabel komunikasi mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Jika variabel komunikasi mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik komunikasi yang

terjalin justru menurunkan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi yang terjalin, maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal ini terjadi karena indikator keterbukaan, lingkungan mendukung karyawan untuk saling terbuka dalam hal pekerjaan namun beberapa karyawan masih kesulitan untuk terbuka dan menyampaikan opininya pada atasan. Pada indikator empati dan sikap mendukung, hal ini terjalin sangat baik. Namun beberapa karyawan cenderung memanfaatkan dan bersantai agar dibantu oleh rekan kerjanya apabila belum selesai melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh langsung antara variabel kompensasi (N) terhadap kinerja karyawan (KN) berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022; Sinaga et al., 2020; Syaharudin, 2022; Zulher et al., 2022) dimana hasilnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil juga sesuai dengan penelitian (Arifudin, 2019; Dwianto et al., 2019) dimana hasilnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan. Jika variabel komunikasi mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam suatu kondisi justru sebaliknya, semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal ini terjadi karena indikator gaji yang dirasa owner cukup, namun kurang bagi sejumlah karyawan lama. Meski demikian, beberapa tetap

memaklumi karena meski gaji kurang, namun ada pemasukan lain berupa bonus yang diberikan saat omset melebihi target. Pada indikator kebijakan yang sehat, beberapa karyawan kurang nyaman dengan kebijakan yang dibuat.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja karyawan (KN) berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari dkk., (2021) dan Fauziek & Yanuar, (2021) dimana hasilnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Jika variabel kepuasan kerja mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak sebanding dengan meningkatnya kinerja karyawan. Dalam kondisi ini meningkatnya kepuasan kerja justru menurunkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena karakteristik pekerjaan yang dilakukan cenderung mementingkan hasil dibandingkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat memprediksi kinerja karyawan. Pada indikator gaji yang memadai beberapa karyawan merasa kurang, namun karena ada pemasukan lain selain gaji sehingga karyawan merasa terpuaskan. Pada indikator keuntungan lain yang diberikan berupa jalan-jalan gratis beberapa karyawan merasa bahwa itu hal itu tidak perlu, dan beberapa lagi merasa perlu namun kurang menyukai destinasi yang disuguhkan.

Pengujian pengaruh tidak langsung antara kemampuan (K) terhadap kinerja

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

karyawan (KN) yang melalui kepuasan kerja (KK). Hasil analisa menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung yang hasilnya positif dan tidak signifikan dari variabel kemampuan (K) ke kinerja karyawan (KN) melalui variabel mediasi kepuasan kerja (KK). Hasil positif menjelaskan, jika variabel mediasi berhasil memediasi maka variabel kemampuan mengalami kenaikan dan variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan. Variabel mediasi yang digunakan tidak cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel, hasil ini sejalan dengan penelitian mengenai kemampuan terhadap kepuasan kerja oleh (Sembiring et al., 2021) yang hasilnya tidak signifikan. Dan sejalan dengan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Azhari dkk., (2021) dan Fauziek & Yanuar, (2021) yang hasilnya tidak signifikan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung antara komunikasi (M) terhadap kinerja karyawan (KN) yang melalui kepuasan kerja (KK). Hasil analisa menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung yang hasilnya negatif dan tidak signifikan dari variabel komunikasi (M) ke kinerja karyawan (KN) melalui variabel mediasi kepuasan kerja (KK). Variabel mediasi yang digunakan tidak cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel, hasil ini sejalan dengan penelitian mengenai komunikasi terhadap kepuasan kerja oleh (Sulistyo, 2021) yang hasilnya negatif dan tidak signifikan. Hasil negatif menjelaskan,

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan para karyawan memiliki kemampuan yang baik dan sesuai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi yang terjalin baik dan efektif, sehingga miskomunikasi jarang terjadi. Kompensasi yang diberikan baik dan sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga tinggi, karena timbal balik

jika variabel mediasi tidak mampu menjadi mediasi maka hasilnya negatif dan variabel komunikasi mengalami kenaikan namun variabel kinerja karyawan mengalami penurunan. Dan sejalan dengan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Lebang, (2017) yang hasilnya negatif dan tidak signifikan. Selanjutnya penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh (Azhari et al., 2021; Fauziek & Yanuar, 2021) yang hasilnya tidak signifikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung antara kompensasi (N) terhadap kinerja karyawan (KN) yang melalui kepuasan kerja (KK). Hasil analisa menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung yang hasilnya positif dan tidak signifikan dari variabel kompensasi (N) ke kinerja karyawan (KN) melalui variabel mediasi kepuasan kerja (KK). Hasil positif menjelaskan, jika variabel mediasi mampu menjadi mediasi, maka variabel kompensasi mengalami kenaikan dan variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Variabel mediasi yang digunakan tidak cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel, hasil ini sejalan dengan penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja (Saputra, 2022) yang hasilnya tidak signifikan. Dan sejalan dengan penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh (Azhari et al., 2021) dan (Fauziek & Yanuar, 2021) yang hasilnya tidak signifikan.

yang diberikan sebanding dengan kesulitan pekerjaan. Kinerja karyawan baik, terbukti dengan selesainya pesanan sesuai dengan permintaan dan tepat waktu. Komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada usaha percetakan di Mojokerto. Kemampuan terhadap kepuasan, kompensasi terhadap kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan pada usaha percetakan di Mojokerto. Komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada usaha percetakan di Mojokerto. Kemampuan terhadap kinerja karyawan yang melalui variabel mediasi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif tidak langsung yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA*, 3(2), 184–190.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Cori, C. da. A., & G. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Disiplin Kerja pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irista, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Edbertkho, J., & Sulaiman, F. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (pp. 290–294).
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi*, 6(2), 1860–1880.
- Fauziq, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan. Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.
- Kumeang, N. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Padang Di Manado the Effect of Work Experience, Communication and Attitudes on Employee Performance At Padang Restaurant in Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2929–2938.
- Lindasari, K., Herawati, J., Septyarini, & Epsilandri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Al-Kharaj: *Jurnal Ekonomi. Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1390–1407.
- Merta, I. K., E., A. A. A., & E, K. N. K. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Nababan, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. *Kindai*, 11(1), 1–14.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D (edisi revisi)*. Alfabeta.
- Sulistyo, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dari Aspek Komunikasi, Budaya Organisasi Disiplin Kerja Pada Sekretariat DPRD Kota Surakarta. In *e-jurnal Program Magister Manajemen* (pp. 1-7).
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2).
- Syahrudin, M. (2022). The Effect of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job in Security on The Performance of Employees. *Quality - Access to Success*, 23(188), 256-262.
<https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.34>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wildayana, W., Machasin, M., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau. *Bahtera Inovasi*, 3(1), 13-26.
- Yati, W. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Karyawan Pada Jimea | Jurnal Ilmiah MEA* (Vol. 5, Issue 2, pp. 1035-1042).
- Zulher, N., S., B., Z., dan A., & U. (2022). The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction. *ECo-Buss*, 5(2), 722-731.