

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Begibung Resto and Café, Lombok)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

HAIKAL AHMAD OSCARI

202010160311484

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Haikal Ahmad Oscari
NIM : 202010160311484
Program Studi : Manajemen
Email : haikalahmadoscari@gmail.com

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan atau sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 17 Oktober 2025



HAIKAL AHMAD OSCARI
202010160311484

KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Begibung Resto and Café, Lombok)

Haikal Ahmad Oscari¹, Sandra Irawati², Yulis Rima Fiandari³

Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Malang

Email : haikalahmadoscari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Begibung Resto & Café di Kota Mataram. Tujuan penelitian difokuskan pada empat hal, yaitu: mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala *Likert* yang dibagikan kepada seluruh pegawai Begibung Resto & Café sebanyak 100 orang. Analisis data menggunakan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi secara penuh hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE**
(A Study at Begibung Resto and Café, Lombok)

Haikal Ahmad Oscari¹, Sandra Irawati², Yulist Rima Fiandari³

Management¹, Faculty Of Economics And Business², University of
Muhammadiyah Malang³, Indonesia⁴
Email: haikalahmadoscari@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at Begibung Resto & Café in Mataram City. The objectives of the study are fourfold: to examine the effect of compensation on employee performance, to examine the effect of compensation on job satisfaction, to examine the effect of job satisfaction on employee performance, and (to investigate the mediating role of job satisfaction in the relationship between compensation and employee performance. This research employed a quantitative method with a survey approach. Data were collected using a Likert-scale questionnaire distributed to all employees of Begibung Resto & Café, totaling 100 respondents. The data were analyzed using path analysis to test the direct and indirect effects among variables. The findings reveal that compensation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction fully mediates the relationship between compensation and employee performance.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Warahmatullah Wabarakatuh

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan utama umat manusia. Skripsi ini berjudul “ **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**” disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan kesehatan, kekuatan, kelapangan hati, serta kemudahan dalam setiap tahapan proses penyusunan skripsi ini. Tanpa pertolongan-Nya, segala usaha dan ikhtiar tidak akan berjalan dengan lancar.
2. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
3. M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Nurul Asfiah, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Dra. Sandra Irawati, M.M. dan Dr. Yulist Rima F., S.P., M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran, ketelitian, serta dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu, waktu, dan perhatian yang Bapak curahkan, yang sangat berarti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Kenny Roz, S.Kom., MM. selaku dosen wali penulis di kelas Manajemen I 2020. Beliau berungkal mengingatkan tentang tenggat studi penulis yang segera habis. Kesabaran beliau dalam mengingatkan penulis mengantarkan skripsi bisa terselaikan.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah membimbing, menginspirasi, dan membekali saya dengan ilmu pengetahuan serta nilai-nilai akademik selama masa perkuliahan. Bimbingan dan keteladanan Bapak/Ibu tidak hanya memberikan pemahaman dalam bidang manajemen, tetapi juga membentuk karakter, etika, dan

semangat belajar yang akan terus saya bawa dalam kehidupan pribadi dan profesional. Semoga segala ilmu yang telah dibagikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir pahalanya.

8. Kedua pintu surga penulis, Bapak Tajuddin dan Ibu Susanti, kedua sosok utama dalam hidup penulis, tempat segala doa berpulang, dan sumber kasih sayang tak terbatas. Tak ada untaian kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan rasa syukur atas segala cinta, pengorbanan, dan ketulusan yang dicurahkan sejak penulis dilahirkan hingga saat ini. Terima kasih telah membesarkan penulis dengan penuh kelembutan dan kesabaran, menjadi pelindung dalam setiap musim kehidupan, dan tak pernah lelah menyisipkan doa-doa tulus dalam setiap langkah yang penulis ambil. Segala pencapaian ini tidak lepas dari restu dan doa kedua orang tua, yang menjadi kekuatan terbesar dalam perjalanan panjang meraih impian ini.
9. Dan terakhir, seseorang yang pernah menjadi bagian berarti dalam perjalanan hidup penulis selama hampir 2 tahun terakhir. Meskipun namanya tidak dapat saya sebutkan, kehadiran dan kenangan bersamanya telah memberikan warna, pelajaran, serta pengalaman berharga yang turut membentuk pribadi saya hingga saat ini. Terima kasih atas waktu, dukungan, dan kebersamaan yang pernah kita jalani. Terima kasih telah menjadi bagian yang menyenangkan dalam hidup ini. Semoga segala kebaikan yang pernah dibagi senantiasa menjadi amal yang membawa keberkahan dan ketenangan dalam perjalanan hidup masing-masing ke depannya.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR PUSTAKA	xv
SERTIFIKAT PLAGIASI.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Kinerja Pegawai	9
2.2.2 Kepuasan Kerja	13
2.3 Kerangka Pikir	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Lokasi Penelitian	23
3.2 Jenis Penelitian.....	23
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5 Data dan Sumber Data	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	27

3.7	Teknik Pengukuran Data	27
3.8	Uji Instrumen	28
3.8.1	Uji Validitas	28
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	28
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	28
3.9.1	Uji Normalitas	28
3.9.2	Uji Multikolinieritas	29
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas	29
3.10	Teknik Analisis Data.....	29
3.10.1	Rentang Skala.....	29
3.10.2	Analisis Jalur	30
3.11	Uji Hipotesis.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2	Karakteristik Responden.....	37
4.3	Hasil Uji Instrumen.....	38
4.3.1	Hasil Uji Validitas	38
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	40
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	40
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	41
4.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	41
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	42
4.5	Hasil Analisis Data	43
4.5.1	Hasil Analisis Rentang Skala	43
4.5.2	Hasil Analisis Jalur.....	45
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	49
4.6.1	Hasil Uji t	50
4.6.2	Hasil Uji Sobel	51
4.7	Pembahasan	51
BAB V PENUTUP		58
5.1	Kesimpulan	58
5.2	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN.....		65
A.	Lampiran 1: Instrumen Penelitian	65
B.	Lampiran 2: Rekapitulasi Skor Responden.....	68
C.	Lampiran 3: Distribusi Karakteristik Responden	76
D.	Lampiran 4: Hasil Uji Instrumen	76

E.	Lampiran 5: Hasil Analisis Asumsi Klasik.....	79
F.	Lampiran 6: Hasil Analisis Rentang Skala.....	80
G.	Lampiran 7: Hasil Analisis Regresi.....	81



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluhan Karyawan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1 Data Pegawai Begibung.....	25
Tabel 3 2 Definisi operasional variabel.....	25
Tabel 3 3 Skala Likert	27
Tabel 3 4 Hasil Rekapitulasi Rentang Skala	30
Tabel 4.1 Jadwal jam kerja dari Begibung Resto and Café	37
Tabel 4.2 Rekapitulasi Karakteristik Responden.....	37
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas.....	42
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas	42
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Analisis Rentang Skala Variabel Kinerja Pegawai	43
Tabel 4 9 Rekapitulasi Hasil Analisis Rentang Skala Variabel Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Analisis Rentang Skala Variabel Kompensasi.....	45
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur II	47
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung.....	49
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	50
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Uji Sobel	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	21
Gambar 4.1 Struktur organisasi begibung.....	35
Gambar 4.2 Visualisasi Hasil Analisis Jalur	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	65
Lampiran 2 Rekapitulasi Skor Responden	68
Lampiran 3 Distribusi Karakteristik Responden	76
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen	76
Lampiran 5 Hasil Analisis Asumsi Klasik	79
Lampiran 6 Hasil Analisis Rentang Skala	80
Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi.....	81



DAFTAR PUSTAKA

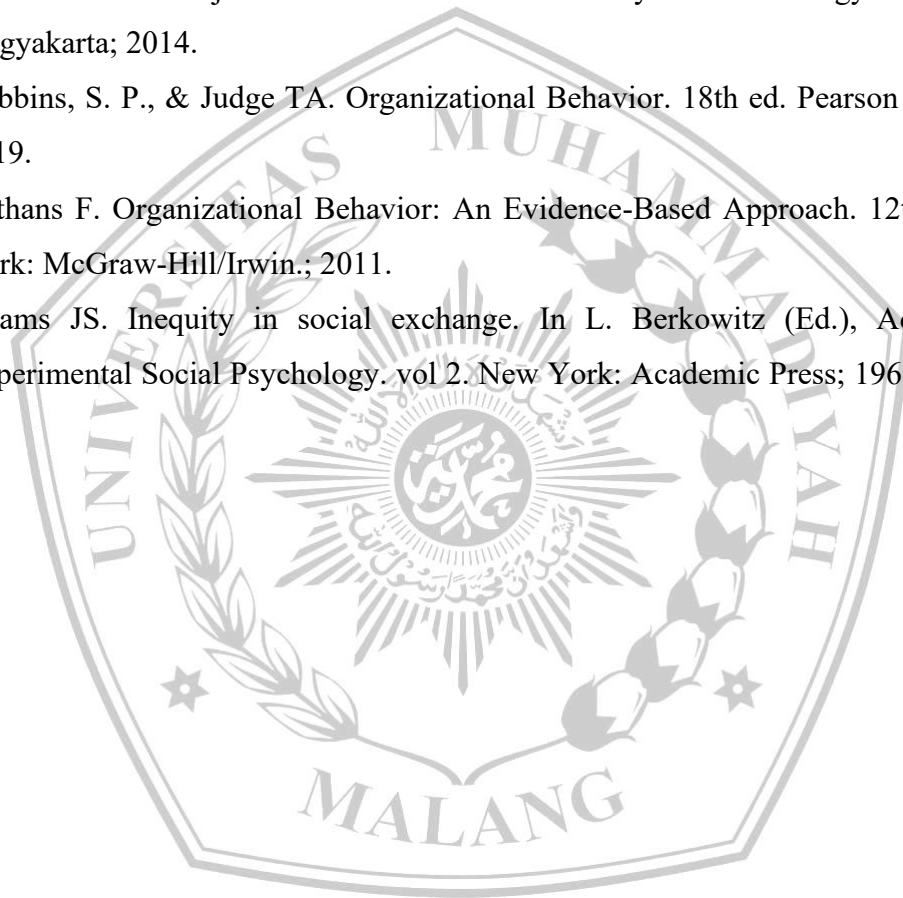
1. Pettalongi S, Gintulangi SO, Harahap JB, Safitri R. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: PT Media Penerbit Indonesia; 2024. 51–54 p. Available from: <https://mediapenerbitindonesia.com/>
2. Londa VY, Posumah JH, Rambulangi ASAL. Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Pegawai Di Badan Kepegawaian Pelatihan Dan Pendidikan Daerah Kabupaten Mamasa. *J Adm Publik*. 2017;4(49):1–6.
3. Muhammad Rizqi R, Zulkieflimansyah. Journal Manajemen dan Bisnis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan. *J Manaj dan Bisnis* <https://jurnal> [Internet]. 2022;5(1):1–9. Available from: <https://jurnal.uts.ac.id>
4. Budi A. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dyn Manag J*. 2022;6(2):83.
5. Ibrahim FE, Djuhartono T, Sodik N. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *J Arastirma*. 2021;1(2):316.
6. Alfani M, Hadini M. Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *J Ris Inspirasi Manaj dan Kewirausahaan*. 2018;2(2):73–85.
7. Wahyu P, Wibisono C, Satriawan B. Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. *Link Net. Tbk. J Ilm Univ Batanghari Jambi*. 2024;24(2):1610.
8. Aminus R, Khairunissa A, Fakultas M, Universitas E, Fakultas D, Universitas E. Pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja tenaga harian kecamatan talang kelapa kabupaten banyuasin. 2024;2(1):66–72.
9. Risnawati. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *J Econ*. 2017;8(2):235–45.
10. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2019.
11. Taha F, Jabid AW. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Patani Utara. *J Manaj Sinergi*. 2022;10(1):74–92.

12. Wandu, Arwin, Yuliana, Ivone, Ciamas ES. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. 2021;486–90.
13. Sugiono E, Nurwulandari A, Dining Y. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. Fair Value J Ilm Akunt dan Keuang. 2022;4(8):3279–96.
14. Fauziek E, Yanuar. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. J Manajerial dan Kewirausahaan. 2021;3(3):680–7.
15. Salsabila Z, Yunanti S. Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Non Pns Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. JORAPI J Res Publ Innov [Internet]. 2024;2(1):91–9. Available from: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index>
16. Yani A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. J Inov Penelit. 2022;3(2):5185–8.
17. Sulaeman A, Suryani NL, Sularmi L, Guruh M. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia). 2021;4(2):137.
18. Hidayat A. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. E-Jurnal Ilmu Manaj. 2021;6(2):253981.
19. Suwandi S, Mandahuri M. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah). 2021;4(1):238–47.
20. Junaidin, Irvan N, Sabban Y, Sani A. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. YUME J Manag. 2022;5(3):738–48.
21. Sani KP, Kasmari. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TMS SEmarang Devisi Pemasaran. Manag Stud Entrep J [Internet]. 2024;5(1):2660–8. Available from: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
22. Ditya DA, Kusuma KA. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa. *Innov Technol Methodical Res J.* 2024;3(2):1–7.
23. Gultom P, Shafira MA, Simanjuntak R. Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Innov J Soc Sci Res.* 2024;4(3):10981–98.
 24. Heri H, Andayani F. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea.* 2020;1(2):17–34.
 25. Trisna K, Dewi S, Arthama PB. Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada. *J Daya Saing.* 2023;9(2):281–7.
 26. Veritia V, Alvita D. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *J Tadbir Perad.* 2022;2(1):30–9.
 27. Nur Aziz, Dewanto IJ. Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN J Manaj.* 2022;1(2):168–77.
 28. Saroinsong DJI, Dotulong LOH, Jorie RJ. Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kotamobagu. *J EMBA.* 2022;10(1):1721–8.
 29. Marpaung KN, Fenny Y, Usandra S, Putra G, Monica C. Universitas Dharmawangsa 175 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *J War Ed.* 2020;14(1):1–208.
 30. Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 1st ed. Jakarta: PT. raja Grafindo Persada; 2016.
 31. Robbin, Judge. *Perilaku Organisasi.* 16th ed. jakarta: Salemba Empat; 2015.
 32. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2017.
 33. Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE; 2007.
 34. Sulaksono J. Peranan Digital Marketing Bagi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Desa Tales Kabupaten Kediri. *Gener J.* 2020;4(1):41–7.
 35. Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2018.
 36. Simamora H. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 2nd ed. Yogyakarta: STIE; 2006.

37. Luthan F. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 13th ed. New York: NY: McGraw-Hill Education; 2016.
38. Mardiani IN, Widiyanto A. Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 2021;4(2):985–993.
39. Arifin M, Muharto A. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *J Ris Ekon Dan Bisnis*. 2022;15(1):37–46.
40. Badrianto Y, Ekhsan M. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 2021;4(2):951–62.
41. Pratiwi JA, Fatoni F. Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *J Kewirausahaan dan Inov*. 2023;11(1):432–44.
42. Faustina NG, Julianti E. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *J Ilm Univ Batanghari Jambi*. 2024;24(1):643–8.
43. Asari AF. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *J Ilmu Manaj [Internet]*. 2022;10(2001):843–52. Available from: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
44. Sjahrudin H, Buyamin B, Idris R, Saputra A. Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J Ecogen*. 2022;5(3):340–52.
45. Raymond, Siregar DL, Putr AD, Indrawan MG, Simanjuntak J. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *J Adm Bisnis*. 2023;1–92.
46. Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Alfabhet. Bandung: Alfabhet; 2019. 230–235 p.
47. Sekaran U, Bougie R. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Hoboken, NJ (New Jersey, USA): John Wiley & Sons; 2017.
48. Tanzeh A. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras; 2011.
49. Salim, Syahrums. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan)*. Bandung: Citapustaka Media; 2012.

50. Sanusi A. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat; 2014. 80–81 p.
51. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2016.
52. Setyaningsih S. Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM. Bandung: Alfabeta; 2020.
53. Rochaety, E., Ratnawati K, Afif N. Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS. Jakarta: Mitra Wacana Media.; 2019.
54. Kuncoro M. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga; 2013.
55. Handoko TH. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta; 2014.
56. Robbins, S. P., & Judge TA. Organizational Behavior. 18th ed. Pearson Education; 2019.
57. Luthans F. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. 12th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.; 2011.
58. Adams JS. Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology. vol 2. New York: Academic Press; 1965. 267–299 p.



SERTIFIKAT PLAGIASI



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 14/10/2025

Kode : 2780568485
Nama : Haikal Ahmad Oscari
NIM : 202010160311484
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
Persentase Plagiasi : 8%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

