

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Madiun)

**Ineke Anjani¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dian Citaningtyas Ari Kadi³⁾
Universitas PGRI Madiun
email: inekeanjani56@gmail.com¹⁾, karuniawatihasanah@gmail.com²⁾,
diancitantirana11@gmail.com³⁾**

Abstract

The Effect of Workload and Compensation towards Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable The background raised in this study was to measure the performance of employees at the Satpol PP Madiun District by testing the level of influence of Compensation and Workload of each personnel and testing the level of Employees Job Satisfaction used as a mediating variable (*Intervening*). This research method is descriptive quantitative with path analysis analysis technique using Smart PLS program. The population used was 67 respondents with saturated sampling technique. The results of this study concluded that: (1) there was an insignificant effect on the relationship of the Compensation variable to Employee Job Satisfaction; (2) there was an insignificant effect on the Workload variable on Employee Job Satisfaction; (3) there was a significant effect on the Compensation variable on Employee Performance; (4) there was a significant effect on the Workload variable on Employee Performance; (5) there is an insignificant effect on the Job Satisfaction variable on the Performance of the Madiun District Satpol PP; (6) Job Satisfaction variable can not mediate the relationship of Compensation variable to Employee Performance and the relationship of the Workload variable to the Performance of Madiun District Satpol PP.

Keywords: *Compensation, Workload, Employee Performance, Job Satisfaction, Intervening Variables*

Abstrak

Latar belakang yang diangkat dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kab. Madiun dengan menguji tingkat pengaruh dari kompensasi dan beban kerja yang dimiliki setiap personil serta menguji tingkat kepuasan kerja pegawai yang digunakan sebagai variabel mediasi (*Intervening*). Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis path analysis menggunakan program *SmartPLS*. Populasi yang digunakan sebanyak 67 responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satpol PP Kab. Madiun. Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dan hubungan dari variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satpol PP Kab. Madiun.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Variabel *Intervening*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi elemen yang sangat diperlukan terkait dengan tujuan dan harapan instansi (Bulawambona et al, 2020). Manusia sebagai faktor atau sumber utama dalam setiap kegiatan dari perusahaan adalah suatu kegiatan yang unik dan berbeda, karena dalam mengelolanya sangat begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan memiliki pengaruh untuk pencapaian kinerja dari setiap karyawan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat bergantung kepada kemampuan atau keahlian dari SDM dalam melakukan tugasnya. Sumber daya manusia atau karyawan tersebut dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan perusahaan tersebut. Hasil atau usaha yang dilakukan oleh karyawan pada pekerjaan yang dilakukan disebut dengan kinerja karyawan.

Pegawai di institusi Satpol PP Kab. Madiun memiliki tugas untuk pelayanan masyarakat dan membantu Pemerintah Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Tugas dan wewenang tersebut mengkondisikan untuk selalu berhubungan dengan masyarakat secara langsung. Hal tersebut menuntut seluruh personil untuk menjaga kualitas kinerja yang baik agar selalu terbina hubungan antara pemerintah dengan masyarakat yang harmonis dan saling mendukung dalam upaya pembangunan di Kabupaten Madiun.

Pada masa pandemi Covid-19, program-program kegiatan yang ditugaskan memiliki intensitas yang tinggi sehingga beban kerja yang dijalankan melebihi kegiatan dari biasanya. Satpol PP memiliki peran penting dalam hal ketertiban dan keamanan masyarakat sesuai standar protokol di masa pandemi Covid-19. Penurunan kinerja pegawai dapat dirasakan pada saat awal-awal penyebaran Covid-19 yang menuntut seluruh aparat pemerintahan turun tangan dalam menekan penyebarannya sebagaimana institusi Satpol PP yang memiliki tugas pokok untuk menertibkan masyarakat di lokasi umum untuk mematuhi protokol kesehatan. Pernyataan tersebut ditegaskan oleh Bapak Gatot selaku Kepala Bidang Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketenteraman Masyarakat (SK Bupati Madiun, 2020).

Berdasarkan dari data wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala bidang bagian Kepegawaian Satpol PP Kabupaten Madiun menyatakan bahwa sebelum pandemi covid-19 beban kerja dari karyawan memiliki perbedaan, pada saat sebelum pandemi Satpol PP hanya menjalankan tugas pokok yaitu, menegakan perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat, tetapi pada saat pandemi yang terjadi peningkatan, contohnya seperti patroli dan pengamanan dalam penanggulangan penyebaran Covid-19 yang tergabung dalam program kerja Tim Satgas Covid Kabupaten Madiun, memberikan himbauan edukasi dan mengajak masyarakat dalam rangka

penanggulangan penularan Covid-19 di desa desa yang berada di Kabupaten Madiun, pengamanan gowes bersama Bpk.Wakil Bupati Madiun dalam rangka membagikan masker kepada warga masyarakat di sepanjang jalur rute gowes yang di lewati, operasi tempat berkerumun dan operasi masker setiap satu minggu sekali rutin pada masa pandemi Covid-19.

Dikarenakan beban kerja bertambah melalui tugas-tugas yang diberikan juga semakin banyak. Akan tetapi dengan beban kerja yang diberikan bertambah tidak mempengaruhi pemberian kompensasi yang diberikan. Kompensasi diberikan masih sama seperti sebelum pandemi dan tidak terjadi perubahan, padahal beban kerja dan tanggung jawab memiliki resiko yang lebih tinggi. Hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penurunan dari kinerja karyawan. Dari faktor-faktor tersebut diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan beban kerja menjadi faktor yang utama dalam mempengaruhi dari kinerja karyawan di Satpol PP Kabupaten Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kompensasi (X_1)

Menurut Husein (2005), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.

Indikator Kompensasi:

Menurut Simamora (2004) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah:

1) Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau pegawai tetap. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luargaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja pegawai atau produktivitas pegawai. Pegawai dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi pegawai atau pegawai dalam bekerja.

Beban Kerja (X_2)

Menurut Sunyoto(2012), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Indikator Beban Kerja:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan omset perusahaan yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat melayani, menjaga barang gadai dengan sebaik mungkin, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan posesif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Stephen P., 2013).

Indikator Kepuasan Kerja:

1) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang dibandingkan dengan upaya yang telah dilakukan, dan besarnya upah yang diterima sama dengan upah yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.

2) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan mampu membangkitkan rasa senang dan menyediakan kesempatan untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3) Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh atasan terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mampu memahami kepentingan bawahan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

4) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan

interaksi sosial. Sehingga rekan kerja yang menyenangkan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

5) Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan maju kepada setiap pegawainya, memberikan kesempatan untuk berada diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

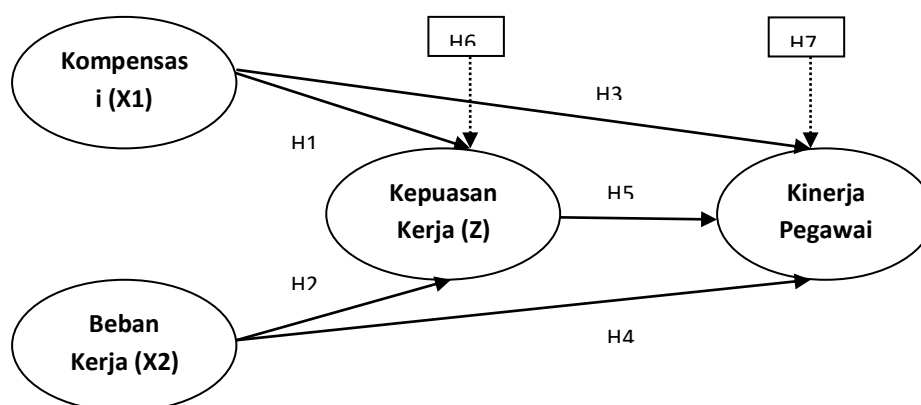
Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Moehariono (2014) dan Hasanah (2017) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab dan masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja:

Kinerja pegawai menurut Boediharjo (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
- 2) Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- 3) Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- 4) Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dirumuskan hipotesis sementara, yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rahmawati dan Kurnia (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,11

dan $P=0,15$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_6 yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan RSUD Tidar Kota Magelang.

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Sutikno (2020) menunjukkan bahwa Beban Kerja mampu memberikan efek Kepuasan Kerja secara negatif dan signifikan. Hal ini disebabkan nilai hasil uji t negatif dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Maka jika semakin tinggi Beban Kerja karyawan pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstil mampu menurunkan tingkat Kepuasan Karyawan.

H₂: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari Rika Wahyuni dan Hadi Irfani (2019) menunjukkan bahwa jalur hubungan variabel secara langsung dari kompensasi pekerjaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi dampak paling tinggi (dominan).

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dijalankan Riki Priyandi (2020) menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada hasil penelitian dari Rina Rahmawati dan Marlina Kurnia (2017) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₄: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari Rina Rahmawati dan Marlina Kurnia (2017) menyatakan bahwa menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Deni Berliana (2019) serta Kadi, Purwanto, dan Ramadani (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang tinggi antara kompensasi dan kinerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

H₅: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dari Rina Rahmawati dan Marlina Kurnia (2017) menyatakan bahwa menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Deni Berliana (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang tinggi antara kompensasi dan kinerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

H₆: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dari Rina Rahmawati dan Marlina Kurnia (2017) menyatakan bahwa menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Deni Berliana (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang tinggi antara kompensasi dan kinerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

H₇: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti dan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk menjawab masalah penelitian. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2016:80). Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:61), yang mengatakan bahwa: Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, sehingga sampel juga berjumlah 67.

Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cara untuk menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik atau ringkasan. Statistik deskriptif menggunakan data dari suatu kelompok untuk menarik kesimpulan mengenai kelompok tersebut (Rusman, 2015). Statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. *Mean* (rata-rata). Mean adalah rata-rata dari semua data dibagi dengan banyak data.
- b. *Modus* (*Mo*). Modus adalah nilai yang sering muncul dalam kelompok data.

c. *Median (Md)*. Median adalah nilai tengah dari urutan data terkecil hingga terbesar atau sebaliknya.

2. Pengembangan Diagram Jalur

Diagram jalur merupakan sebuah gambar yang menjelaskan bagaimana bentuk hubungan antara variabel penelitian. Hal yang perlu diperhatikan dalam membuat diagram jalur harus jelas agar dapat menerangkan korelasi antar variabel yang di gunakan dalam penelitian,

3. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Ghozali dan Latan, (2015:9) model pengukuran yang bisa disebut *Outer Model* menjelaskan akan bagaimana tiap-tiap blok indikator berkaitan maupun berhubungan pada konstruk latennya. Untuk menentukan nilai dalam *Outer Model* terdapat tiga jenis yakni, dapat menggunakan *Convergent validity*, *Discriminant Validity*, serta *Composite Reliability*.

4. Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk mengevaluasi sebuah model struktural kita dapat memprediksi R-Squares dalam tiap variabel laten dependennya dengan menggunakan PLS. Peralihan dalam nilai R² digunakan sebagai penjelas dalam pengaruhnya terhadap variabel laten independen tertentu dengan variabel laten dependen adakah dampak yang *substantive* (Ghozali dan Latan, 2015:78).

5. Uji Hipotesis

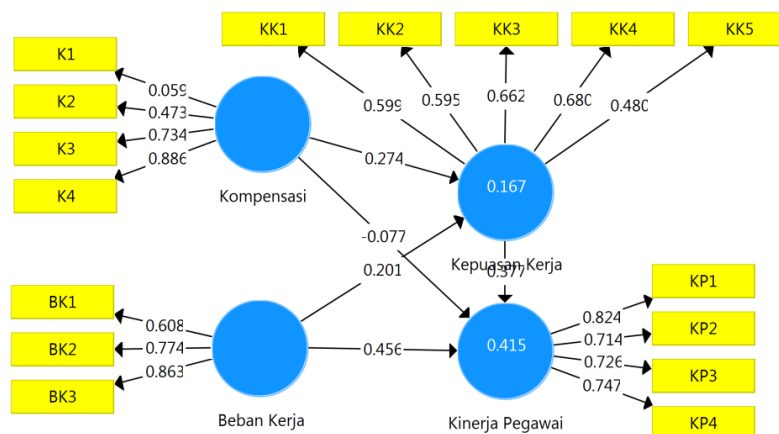
Pengujian hipotesis dilakukan melalui indikator λ , β dan γ , yang tiap-tiap koefisien jalur berpengaruh antara variabel endogen dengan endogen, yaitu konstruk endogen (γ) dengan konstruk eksogen (β) yang dilakukan dengan metode *Resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser (Solimun, dkk 2017:118-119)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

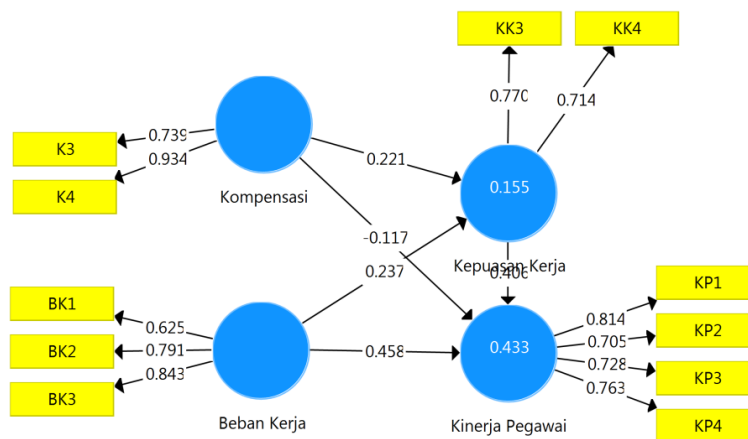
Pengembangan Diagram Jalur

Gambar diagram jalur yang menggambarkan pola hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Analisis Jalur sebelum di Outlier

Dalam gambar di atas menunjukkan 16 indikator pengujian data ini menggunakan data outlier yang berakibatkan pada tereliminasi 5 indikator yaitu indikator kompensasi 1, kompensasi 2, kepuasan kerja 1, kepuasan 2, dan kepuasan 5. Pengujian tahap selanjutnya menggunakan 11 indikator. Maka setelah dilakukan outlier, digram jalur sebagai berikut.



Gambar 3. Analisis Jalur setelah di Outlier

Evaluasi Outer Model

a. Convergent Validity

Validitas konvergen terkait dengan prinsip bahwa variabel laten harus sangat berkorelasi. Validitas konvergen dapat diukur dengan *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)* (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015:74). Syarat dari analisis ini adalah:

Tabel 1. Parameter Validitas Konvergen

<i>Outer Loading</i>	> 0,7
<i>Average Variance Extracted</i>	> 0,5

Sumber: Diolah peneliti

Berdasarkan output yang diperoleh melalui Software Smart PLS didapatkan hasil *outer loading* sebagai berikut:

Tabel 2. Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kompensasi (X1)	K.3	0,739	Valid
	K.4	0,934	Valid
Beban Kerja (X2)	BK.1	0,625	Valid
	BK.2	0,791	Valid
	BK.3	0,843	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,814	Valid
	KP2	0,705	Valid
	KP3	0,728	Valid

	KP4	0,763	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0,770	Valid
	KK2	0,714	Valid

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan nilai yang dihasilkan diatas pada *Covergent Validity* semua kuisisioner menunjukkan nilai outer loading lebih dari 0,7 sehingga semua indikator dapat dikatakan valid dan signifikan dalam membentuk variabel latennya masing-masing. Selain melihat dari nilai tersebut untuk melihat nilai validitas konvergen dengan melihat AVE (*Average Variance Extracted*) dari masing-masing variabel laten.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE
Kompensasi	0,709
Beban Kerja	0,575
Kepuasan Kerja	0,551
Kinerja Pegawai	0,568

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan dari tabel diatas didapat bahwa nilai AVE dari kompensasi sebesar 0,709, artinya variance dari indikator kuisisioner dari kompensasi dapat dijelaskan sebesar 70,9%. Nilai AVE dari beban kerja sebesar 0,575, artinya variance dari indikator kuisisioner dari beban kerja dapat dijelaskan sebesar 57,5%. Nilai AVE dari kepuasan kerja sebesar 0,551, artinya variance dari indikator kuisisioner dari kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 55,1%.

Nilai AVE dari kinerja pegawai sebesar 0,568 artinya variance dari indikator kuisisioner dari kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 56,8%. Sehingga variabel kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai AVE >0,5 sehingga dapat dipastikan bahwa variabel memiliki parameter validitas konvergen yang cocok untuk digunakan.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan merupakan model pengukuran dengan melihat *cross loading*.

Tabel 4. Parameter Validitas Diskriminan

Parameter Validitas Diskriminan	Syarat
<i>Cross Loading</i>	Lebih dari loading factor antar variabel laten lain

Sumber : (Ghozali, 2014)

Cross loading menjelaskan variabel laten yang memiliki diskriminan yang benar. Dalam kriteria *Cross loading*, setiap indikator yang mengukur konstruksi harus lebih berkorelasi dengan konstruksi dibandingkan dengan konstruksi lainnya. Nilai indikator yang kontraknya lebih tinggi dari konstruk lain menunjukkan validitas diskriminan yang tinggi. Berikut ini adalah hasil uji validitas diskriminan *Cross loading*.

Tabel 5. Tabel Cross Loadings

	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
K 3	0,739	0,322	0,136	0,197
K 4	0,934	0,461	0,371	0,210
BK 1	0,486	0,625	0,092	0,293
BK 2	0,269	0,791	0,196	0,458
BK 3	0,397	0,843	0,410	0,454
KP 1	0,212	0,511	0,355	0,814
KP 2	0,191	0,397	0,280	0,814
KP 3	0,194	0,367	0,384	0,728
KP 4	0,127	0,355	0,534	0,763
KK 3	0,312	0,327	0,770	0,356
KK4	0,178	0,174	0,714	0,425

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan diatas diperoleh hasil analisis yang menunjukkan masing masing indikator kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menggunakan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan *cross loading* indikator variabel lain dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator lebih tinggi berkorelasi dengan variabel latennya dibandingkan sengan variabel laten lainnya sehingga dapat dikatakan memiliki validitas diskriminatif yang baik.

c. Composite Reliability

Composite Reliability adalah evaluasi model untuk mengukur keandalan yang menunjukkan keakuratan alat ukur dalam realisasi pengukuran. Uji realibilitas untuk menentukan konsistensi internal alat ukur. Uji realibilitas dalam SmartPLS dapat menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Tabel 6. Parameter Realibilitas

Parameter Reliabilitas	Syarat
<i>Composite reliability</i>	>0,6
<i>Cronbach's alpha</i>	>0,7

Sumber : (Ghozali, 2014)

Composite reliability ukur nilai riil dari keandalan variabel laten dan lebih baik memperkirakan konsistensi internal variabel laten. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach*

mencerminkan keandalan semua indikator dalam model. Berikut ini adalah output perangkat lunak SmartPLS, yang mencakup *composite reliability* dan Cronbach Alpha dari variabel laten.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,828	0,619	Reliabel
Beban Kerja	0,800	0,642	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,710	0,185	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,840	0,747	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas parameter diatas sehingga hal ini menunjukkan setiap indikator dapat diandalkan dan memiliki ketetapan, konsistensi dan presisi saat mengukur variabel latennya.

Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengevaluasi sebuah model struktural kita dapat memprediksi R-Squares dalam tiap variabel laten dependennya dengan menggunakan PLS. Peralihan dalam nilai R^2 digunakan sebagai penjelas dalam pengaruhnya terhadap variabel laten independen tertentu dengan variabel laten dependen adakah dampak yang *substantive* (Ghozali dan Latan, 2015:78).

Tabel 8. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,155
Kinerja Pegawai (Y)	0,433

Sumber: Data Diolah pada SmartPLS, 2021

Berdasarkan hasil uji *R-Square* (R^2) di dapatkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai R^2 sebesar 0,155 dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,433. Hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabelKepuasan Kerja (Z) dipengaruhi variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 15,5%. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 43,3%.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui indikator λ , β dan γ , yang tiap-tiap koefisien jalur berpengaruh antara variabel endogen dengan endogen, yaitu konstruk endogen (γ) dengan konstruk eksogen (β) yang dilakukan dengan metode *Resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser (Solimun, dkk 2017:118-119).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
(X1) ->(Z)	0,221	0,210	0,156	1,421	0,156
(X2) ->(Z)	0,237	0,267	0,136	1,738	0,083
(X1) ->(Y)	- 0,117	-0,110	0,120	0,968	0,333
(X2) ->(Y)	0,458	0,461	0,118	3,886	0,000
(Z) -> (Y)	0,406	0,406	0,110	3,675	0,000
(X1) -> (Z) ->(Y)	0,090	0,0830,	0,070	1,290	0,198
(X2) -> (Z) ->(Y)	0,906	0,106	0,603	1,531	0,126

Sumber: Data Diolah pada SmartPLS, 2021

Berdasarkan hasil uji perhitungan melalui tahap Bootstrapping, didapatkan nilai t_{hitung} sebagai perbandingan dengan t_{tabel} untuk 4 variabel pada 67 responden sebesar $df=n - k$ pada nilai 0.678 , sedangkan untuk nilai *P Value* dibandingkan dengan nilai *sig.* pada 0.05 (5%) untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi. Nilai yang dihasilkan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hubungan variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,421 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* 0,156 $>$ nilai *sig.* 0,05. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sehingga **H1 ditolak**.
- 2) Hubungan variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,738 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* 0,083 $>$ nilai *sig.* 0,05. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sehingga **H2 ditolak**.
- 3) Hubungan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,968 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* 0,333 $>$ nilai *sig.* 0,05. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga **H3 ditolak**.
- 4) Hubungan variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,886 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* 0,000 $<$ nilai *sig.* 0,05. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga **H4 diterima**.
- 5) Hubungan variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3,675 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* 0,000 $<$ nilai *sig.* 0,5. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh pada variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga **H5 diterima**.
- 6) Hubungan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melalui Kepuasan Kerja (Z) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,290 dimana $>t_{tabel}$ 0,678 dan nilai *PValue* 0,198 $>$ nilai *sig.* 0,5. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melalui Kepuasan Kerja (Z) sehingga **H6 ditolak**.
- 7) Hubungan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melalui Kepuasan

Kerja (Z) dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,531 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai $PValue$ $0,126 >$ nilai $sig.$ 0,5. Hasil tersebut dinyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melalui Kepuasan Kerja (Z) sehingga **H7 ditolak**.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menggunakan program *SmartPLS* dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Satpol PP Kab. Madiun

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan, pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) karena nilai t_{hitung} sebesar 1,421 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai $PValue$ $0,156 <$ nilai $sig.$ 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang di berikan instansi tidak dapat mengukur kepuasan pegawai tersebut. Berdasarkan hasil yang di dapatkan dari hasil jawaban responden melalui kuisisioner menunjukan variabel kompensasi kurang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Satpol PP kab.Madiun dapat melihat beberapa pernyataan yang di jawab responden yaitu pegawai Satpol PP Kab.Madiu merasa belum puas dengan insentif yang di berikan perusahaan, sudah puas dengan tunjangan yang di berikan instansi, puas dengan fasilitas yang di berikan. Sehingga pegawai Satpol PP merasa belum puas atas kompensasi yang diberikan oleh instansi.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Satpol PP Kab. Madiun

Setelah melalui uji hipotesis yang telah dijalankan pada tahap sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) karena nilai t_{hitung} sebesar 1,738 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai $PValue$ $0,083 <$ nilai $sig.$ 0,05. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuisisioner variabel Beban kerjatidak dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja yang di berikan Satpol PP Kab.Madiun di buktikan dengan hasil jawaban responden melalui pernyataan yaitu, pegawai merasa belum bekerja mencapai target, belum merasa nyaman dengan kondisi kerja, merasa belum bekerja sesuai standart perusahaan, sehingga belum dapat merasakan kepuasan saat bekerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun

Setelah melalui uji hipotesis yang telah dijalankan pada tahap sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t_{hitung} sebesar 0,968 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai $PValue$ $0,333 >$ nilai $sig.$ 0,05. Kesimpulan juga dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui kuisisioner menunjukan bahwa variabel kompensasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun di dukung dengan beberpa pernyataan, pegawai merasakan belum mendapat gaji sesuai pekerjaan yang di lakukan, belum menerima upah sesuai aturan yang berlaku, sehingga hal tersebut dapat

mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kab.Madiun tidak maksimal.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun

Setelah melalui uji hipotesis yang telah dijalankan pada tahap sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai Madiun di dukung dengan beberapa pernyataan yang di jawab responden antara lain yaitu beban kerja yang di terima pegawai Satpol PP kab.Madiun sudah stabil dan sesuai dengan standart perusahaan, sudah bekerja tepat waktu, kondisi kerja yang baik dan stabil, dan sudah sesuai dengan standart perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai target yang sudah di tentukan perusahaan. t_{hitung} sebesar 3,886 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* $0,000 < \text{nilai sig.}$ 0,05. Berdasarkan hasil jawaban responden dari kuisisioner variabel beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kab.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun

Setelah melalui uji hipotesis yang telah dijalankan pada tahap sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai t_{hitung} sebesar 3,675 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* $0,000 < \text{nilai sig.}$ 0,5. Berdasarkan hasil yang di dapat dari jawaban responden melalui kuesioner. Variabel Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini di buktikan dari pernyataan jawaban responden antara pegawai Satpol PP sudah merasa puas atas jaminan promosi karir yang di berikan, puas dengan kebijakan atasan, merasa puas dengan jabatan yang di berikan, sehingga kepuasan yang di dapatkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Satpol PP Kab.Madiun.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Satpol PP Kab. Madiun

Setelah melalui uji hipotesis yang telah dijalankan pada tahap sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai t_{hitung} sebesar 1,290 dimana $>t_{tabel}$ 0.678 dan nilai *PValue* $0,198 > \text{nilai sig.}$ 0,5. Berdasarkan kesimpulan yang dapat di lihat dari hasil jawaban responden melalui kuesioner variabel kompensasi tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening hal ini bisa di lihat dari pernyataan jawaban responden antara lain pegawai belum mendapat gaji sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan, belum puas dengan promosi karir yang di berikan, dan belum bekerja sesuai dengan efisiensi perusahaan. Sehingga Ketika kompensasi yang di terima belum sesuai hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan pegawai dan dapat menghambat kinerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Satpol PP Kab. Madiun

Setelah melalui uji hipotesis yang telah dijalankan pada tahap sebelumnya didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan pada variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan dari variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai t_{hitung} sebesar 1,491 dimana $>t_{tabel}$ 1,531 dan nilai $PValue$ 0,126 > nilai $sig.$ 0,5. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner variabel beban kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Di lihat dari pernyataan antara lain, pegawai merasa belum bekerja sesuai standart perusahaan, tidak nyaman dengan lingkungan kerja, dan tidak disiplin dalam bekerja, sehingga beban kerja yang di berikan berlebihan akan mempengaruhi kepuasan berkerja dan akan membuat kinerja pegawai tidak dapat terselesaikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini yang membahas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada Kantor Satpol PP Kab. Madiun maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerjapegawai Satpol PP Kab. Madiun.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun
4. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kab. Madiun.
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.
7. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai Satpol PP Kab. Madiun.

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Instansi Satpol PP Kab. Madiun
 - a. Berdasarkan nilai pada aspek kepuasan kerja bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang mendapat jaminan promosi untuk peningkatan karirnya dari institusi, maka disarankan perlu disampaikan secara intensif kepada seluruh pegawai terkait jaminan peningkatan dalam karirnya.

- b. Berdasarkan nilai pada aspek beban kerja ditemukan nilai kenyamanan kondisi atau situasi dalam pekerjaan yang minim namun secara keseluruhan memiliki nilai yang dominan tinggi, maka dapat disarankan untuk melakukan treatment dalam upaya meningkatkan kenyamanan dalam pekerjaan terutama terkait tugas dalam pengamanan dan ketertiban masyarakat.
 - c. Berdasarkan nilai pada aspek kompensasi masih terdapat nilai yang rendah pada pernyataan anggapan terkait tunjangan yang tidak tepat waktu, maka dapat disarankan untuk menyampaikan kebijakan anggaran dan keuangan pada alokasi kepegawaian.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
- Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan atau mengganti variabel bebas yang lain jika akan melakukan penelitian yang mengambil obyek yang sama.
3. Bagi Akademisi
- Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang ada pada penelitian ini . peneliti berharap pada penelitian berikutnya untuk dapat lebih mengkaji dan mempelajari fenomena yang ada di instansi berkenaan tentang kinerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- Bulawambona Et Al (2020) ‘Analysis Of Influence Of Compensation And Leadership Style To Employee Performance PT. Feva Indonesia’, *Quantitative Economics And Management Studies (QEMS)*, 1(1). Available At: <https://doi.org/10.35877/454RI.Qems1182>.
- Deni Berliana, Y. G. Dan Y. E. (2019) ‘The Effect Of Compensation On Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening Variables In Laboratory Uptd Health Care Of Health West Sumatera Province’, *IOSR Journal Of Business And Management (IOSR-JBM)*, 21(12).
- Ghozali, I. Dan H. L. (2015) *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*.
- Hasanah, K. (2017). Pengaruh Celebrity's Endorsment dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Menonton Film Nasional (Studi Kasus Pada Penonton Bioskop Nsc Sun City Mall Madiun). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*.
- Husein, U. (2005) *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadi, D. C. A., Purwanto, H., & Ramadani, L. D. (2021). Pengaruh E-Promotion, E-WOM dan lokasi terhadap kepuasan konsumen melalui keputusan pembelian sebagai variabel intervening . *MBR (Management and Business Review)*, 5(2), 224-238

- Moeheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.Pdf*, PT Rajagrafindo Persada. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, R. And M. (2017) 'The Effect Of Job Rotation, Compensation And Work On Employee Performance With Work Satisfaction As Intervening Variable Case Study In General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang', *The 6th University Research Colloquium 2017 Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Rika Wahyuni Dan Hadi Irfani (2019) 'Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang', *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).
- Riki Priyandi, P. G. Dan Y. A. (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*, 7(1).
- Rusman, T. (2015) *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, H. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- SK Bupati Madiun (2020) *Surat Keputusan Bupati Madiun 188.45/386/KPTS/ 402.013/2020, Tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease-2019 (Covid-19) Kabupaten Madiun*. Madiun.
- Solimun, Fernandes, A. A. R. And Nurjannah (2017) *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (Sem) Pendekatan Warppls*.
- Stephen P., R. And T. A. J. (2013) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edited By R. C. Dan A. R. Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2016a) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016b) *Metode Penelitian Pendidikan*. 23rd Edn. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012) *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.