

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Presindo.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Astuti, N., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(11), 1585–1594.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Emory, W. (2008). *Business research methods*. Boston, Mass.: McGraw-Hill Irwin.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368–376. <https://doi.org/10.1108/02683940310473118>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. London: Pearson.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali,. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224–231.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.

- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusni. (2008). Analisis Kinerja Karyawan Pemasaran dan Pengaruhnya terhadap Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Konsumen pada Bank Pemerintah dan Bank Swasta di Kota Makasar. *ANALISIS*, 39–52.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Komara, A. T., & Nelliawati, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2).
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (4th ed.). Yogyakarta: STIM YKPN.
- Kusuma, Y. B., Swasto, B., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(1), 43–56.
- Laksana, F. (2008). *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Lusiana, I., Anggraeni, S. K., & Arina, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)(Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ). *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 3(1).
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P.. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Strategik*.

Bogor: Ghalia Indonesia.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management : essential perspectives*. Australia: Cengage Learning.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H.. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.

Moses Junaedy, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (Sales) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi*. Universitas Jember.

Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.

Munizu, M. (2010). Praktik Total Quality Management (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 185–194.

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.

Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Diponegoro Journal of Management*, 1(4), 446–454.

Notoatmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmojo, S. (2003). (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).

Nurhasanah, S. (2016). *Praktikum Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Prasetya, A., & Kato, M. (2011). The effect of financial and non financial compensation to the employee performance. *The 2nd International Research Symposium in Service Management*. Yogyakarta, Indonesia.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Purnama, C. (2010). *Motivasi Usaha Dan Kemampuan Usaha Dalam*

Meningkatkan Keberhasilan Usaha Industri Kecil (studi Pada Industri Kecil Sepatu Di Jawa Timur). *Abmas*, 2(2). Retrieved from [http://jurnal.upi.edu/abmas/view/2478/motivasi-usaha-dan-kemampuan-usaha-dalam-meningkatkan-keberhasilan-usaha-industri-kecil-\(studi-pada-industri-kecil-sepatu-di-jawa-timur\).html](http://jurnal.upi.edu/abmas/view/2478/motivasi-usaha-dan-kemampuan-usaha-dalam-meningkatkan-keberhasilan-usaha-industri-kecil-(studi-pada-industri-kecil-sepatu-di-jawa-timur).html)

- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
- Rahmawati, T. H. (2016). The effect on the job satisfaction organization, performance of employees commitment, and service performance. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 2016. Retrieved from <http://journal.febunmul.net>
- Raymond, N. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan; dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Retrieved from http://opac.library.um.ac.id/oaipmh/./index.php?s_data=bp_buku&s_field=0&mod=b&cat=3&id=43154
- Riyadi, S. (2000). Motivasi dan pelimpahan wewenang sebagai variabel moderating dalam hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 3(2), 134–149.
- Riyatno, Y. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P.. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. Harlow: Pearson.
- Sani, A., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sardiman. (2007). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. London: John Wiley & Sons.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.. (2010). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartoto, I. B., & Yamit, Z. (2005). Pengaruh Sistem Penggajian, Kinerja dan Senioritas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pertamina UP IV Cilacap. *Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7(2).
- Suryabrata, S. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo.
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan padaperusahaan jasa katering di daerah istimewa yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.
- Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* terj. Shobaruddin M. PT Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Widodo. (2004). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

L A M P I R A N



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan atau pernyataan dibawah ini. Saya mohon Bapak/Ibu dapat menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda pilih dan menuliskan jawaban pada tempat yang telah disediakan.

Akhir kata, saya ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

A. Identitas Peneliti

Nama : Yoba Rajab Artiansyah
NPM : 1961201181
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Bengkulu

B. Identitas Responden

Umur : ☐ 20 s/d 30 tahun ☐ 31 s/d 45 tahun ☐ >46 tahun
Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
Tingkat Pendidikan : ☐ SMA ☐ D ☐ S1
☐ S2

C. Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Istilah semua nomor dengan memilih satu diantara 5 alternatif jawaban
3. Dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang sudah disediakan
4. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
R : Ragu-Ragu (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	SL	SR	KD	J	TP
	Kuantitas					
1	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
	Kualitas					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan teliti					
	Kehadiran					
3	Saya selalu datang bekerja tepat waktu					
	Keandalan					
4	Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik					
	Kemampuan Bekerja Sama					
5	Saya selalu mementingkan kerja sama daripada bekerja sendiri					

Keterangan :

SL : Selalu (5)

SR : Sering (4)

KD : Kadang-Kadang (3)

J : Jarang (2)

TP : Tidak Pernah (1)

KOMPENSASI

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Gaji					
6	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan					
	Insentif					
7	Insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan					
	Tunjangan					
8	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawan					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

R : Ragu-Ragu (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

MOTIVASI KERJA

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Kebutuhan					
9	Saya bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.					
	Sikap					
10	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja ,selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan.					

	Kemampuan					
11	Saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
	Pembayaran / Gaji					
12	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.					
	Keamanan Pekerjaan					
13	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
	Hubungan Sesama Pekerja					
14	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.					
	Pujian					
15	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.					
	Pekerjaan Itu Sendiri					
16	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

R : Ragu-Ragu (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	SP	P	R	TP	STP
	Kepuasan Dengan Gaji					
17	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya emban					
	Kepuasan Dengan Promosi					
18	Promosi karyawan berdasarkan kinerja yang telah dilakukan					
	Kepuasan dengan Rekan Kerja					
19	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja					

Keterangan :

SP : Sangat Puas (5)

P : Puas (4)

R : Ragu-Ragu (3)

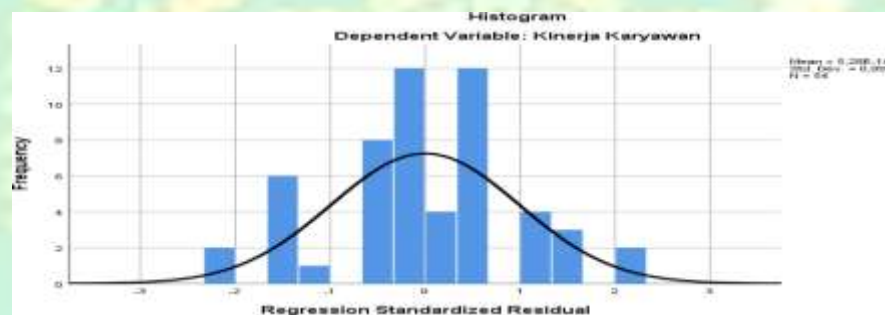
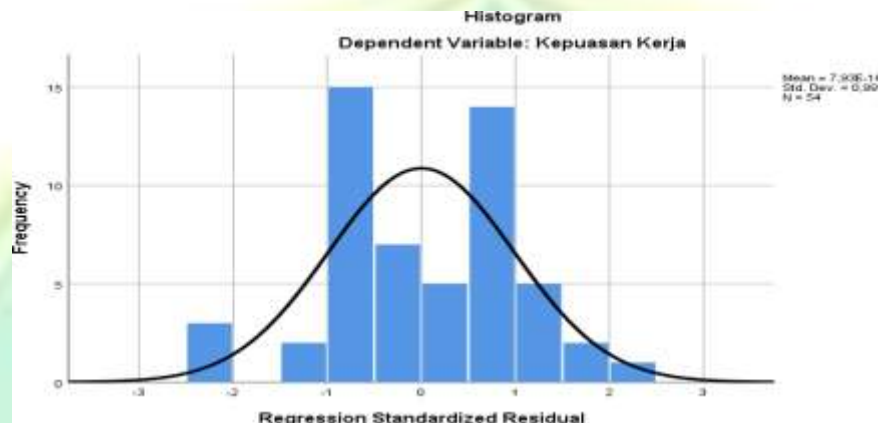
TP : Tidak Puas (2)

STP : Sangat Tidak Puas (1)

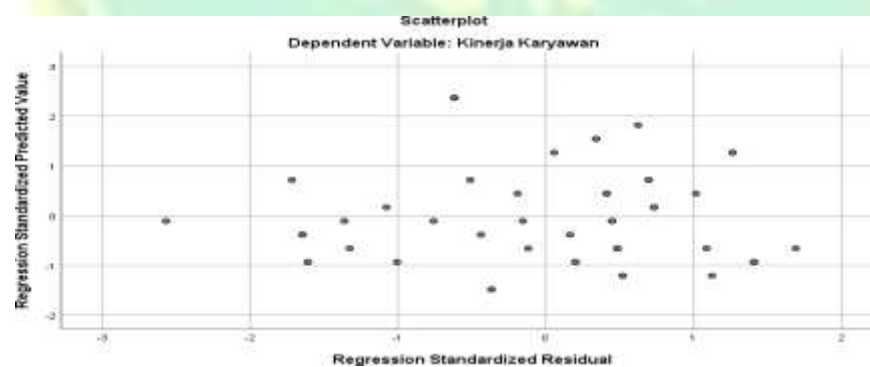
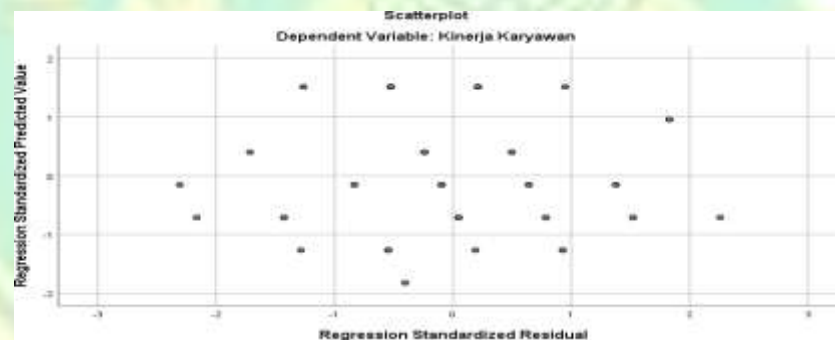
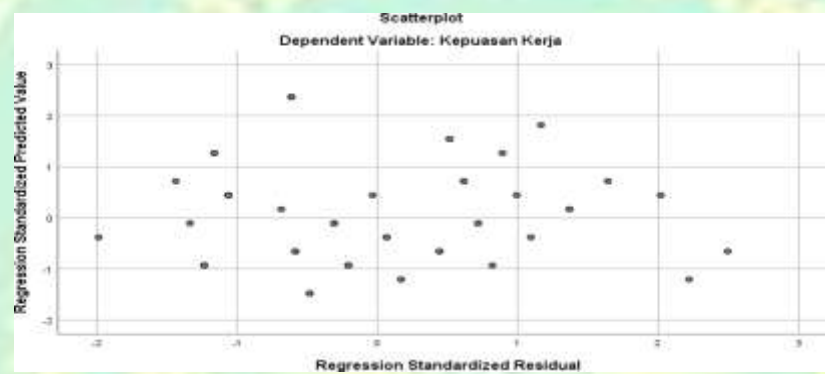
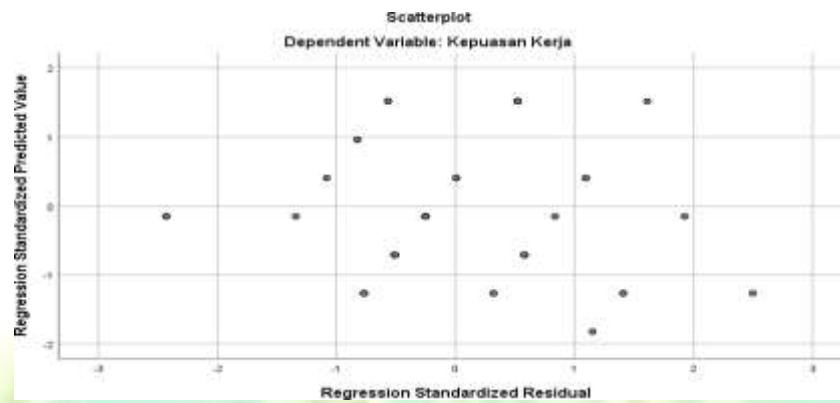
Lampiran 2.

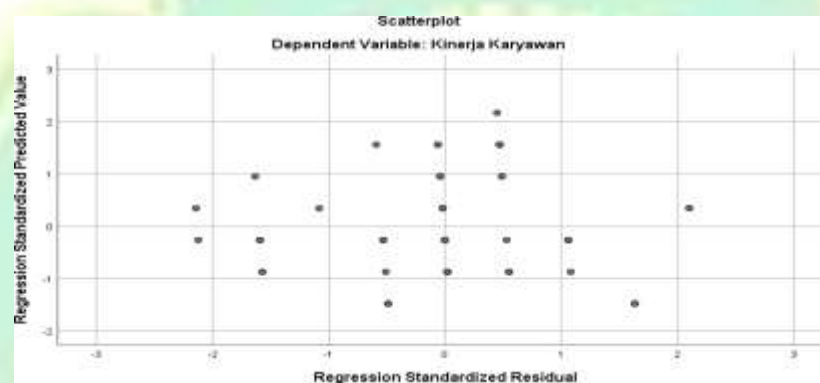
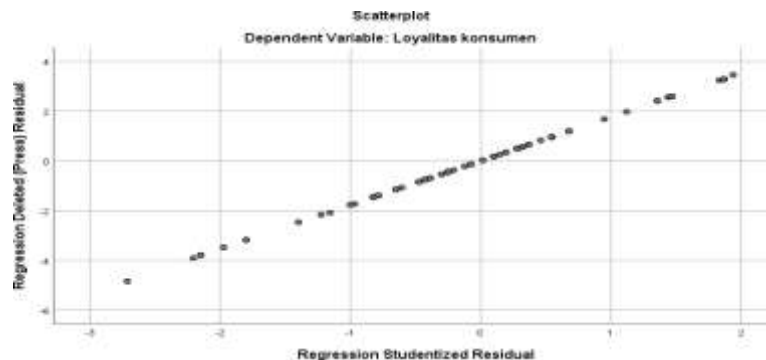
HASIL OLAH DATA PENELITIAN SPSS

Uji Asumsi Klasik Normalitas



Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas





Analisis Regresi

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,688	,91880

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,435	1	99,435	117,785	,000 ^b
	Residual	43,899	52	,844		
	Total	143,333	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,649	,97403

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,999	1	93,999	99,079	,000 ^b
	Residual	49,334	52	,949		
	Total	143,333	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,445	1,88499

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,660	1	154,660	43,527	,000 ^b
	Residual	184,766	52	3,553		
	Total	339,426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,718	,713	1,35652

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,739	1	243,739	132,456	,000 ^b
	Residual	95,687	52	1,840		
	Total	339,426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,571	1,65678

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,690	1	196,690	71,656	,000 ^b
	Residual	142,736	52	2,745		
	Total	339,426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui
Kepuasan Kerja (Z)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,840	,803		3,539	,001
	Kompensasi	,763	,070	,833	10,853	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients			T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,992	1,185		5,057	,000
	Kompensasi	1,194	,104	,847	11,509	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,575	1,820		4,162	,000
	Kepuasan Kerja	1,039	,157	,675	6,597	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui
Kepuasan Kerja (Z)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,315	1,126		,280	,781
	Motivasi Kerja	,366	,037	,810	9,954	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,364	1,915		1,757	,085
	Motivasi Kerja	,530	,063	,761	8,465	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,575	1,820		4,162	,000
	Kepuasan Kerja	1,039	,157	,675	6,597	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan