



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2957-2961

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Madinah Lamongan

Muhammad Qilmi<sup>1</sup>, Rifky Ardhana Kisno Saputra<sup>2</sup>, Ahmad Fathur Rozi<sup>3</sup>

Universitas Islam Darul Ulum Lamongan

[muhhammadqilmi.2021@mhs.unisda.ac.id](mailto:muhhammadqilmi.2021@mhs.unisda.ac.id)<sup>1</sup>, [rifyardhana@unisda.ac.id](mailto:rifyardhana@unisda.ac.id)<sup>2</sup>, [fathurrozi@unisda.ac.id](mailto:fathurrozi@unisda.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Madinah Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu outer model dan inner model dengan menggunakan PLS-SEM versi 4. Hasil analisis pembahasan menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

*Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### 1. Latar Belakang

Era sekarang ini persaingan bisnis yang terus meningkat dan semakin ketat sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan harus mampu bersaing dan beradaptasi dengan cepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan Setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam melakukan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan produktivitas, kualitas dan persaingan yang terus berdatangan.

Sumber daya manusia pasti ada di setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah, untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik. Kinerja seorang karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan kurang baik hasilnya kurang maksimal dan tidak sesuai dengan perusahaan inginkan. Dampak kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan kepuasan kerja dan pencapaian tujuan perusahaan (Ahmad Fuad dkk, 2023).

Dalam penelitian (Rendika & Hanung, 2023) kinerja karyawan mengacu pada individu dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh keahlian, pengalaman, dan keseriusan yang dimiliki. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan kompensasi. Faktor tersebut sangat penting dijalankan dengan baik dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia menjadi jantung di dalam perusahaan. Hal ini diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan menjadi produktif, inovatif, dan kreatif sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Motivasi yang tepat dan efektif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Mereka akan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Akibatnya, hal ini berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi dari karyawan (Muhammad Rifa'i dkk, 2021). Kompensasi juga tidak kalah penting dalam kinerja karyawan karena Kompensasi merujuk pada seluruh pendapatan yang diterima pegawai, baik dalam bentuk uang maupun barang. Penerimaan ini dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, dan merupakan imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada koperasi. Oleh karena itu, kompensasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan yang dialami seorang karyawan selama berkontribusi di perusahaan. Banyak faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, antara lain kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, insentif yang sesuai dengan tanggung jawab yang dijalani, serta dukungan dan apresiasi

dari atasan dan rekan kerja. Keberadaan elemen-elemen tersebut dapat memperkuat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung bekerja dengan lebih maksimal dan memberikan hasil yang positif bagi kemajuan perusahaan (Parapat Gultom dkk, 2024).

PT. BPRS Madinah Lamongan merupakan perusahaan jasa dibidang keuangan yang berskala lokal dengan orientasi kegiatan bisnis yang lebih diarahkan kepada UMKM pada berbagai sektor, sesuai misi pendirian. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madinah Lamongan terletak di pusat kota Lamongan yakni di jalan lamongrejo No. 77 Lamongan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Madinah Lamongan”. Alasan pemilihan PT. BPRS Madinah Lamongan karena perusahaan ini secara rutin memberikan program motivasi mingguan dan memiliki sistem kompensasi yang berperan penting dalam menjaga kinerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Motivasi

Menurut Luthfi & Bangun (2024) motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motivasi adalah kekuatan yang memberikan semangat untuk bekerja dan menjadi pendorong yang membangkitkan hasrat serta tekad individu dengan adanya motivasi, seseorang akan lebih bersemangat untuk mengatasi tantangan dan memenuhi keinginannya sendiri.

### 2.2. Kompensasi

Menurut Meindro & Putri (2021) kompensasi adalah bentuk imbalan dari perusahaan sebagai penghargaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan kemampuan dan dedikasinya dalam bekerja untuk perusahaan.

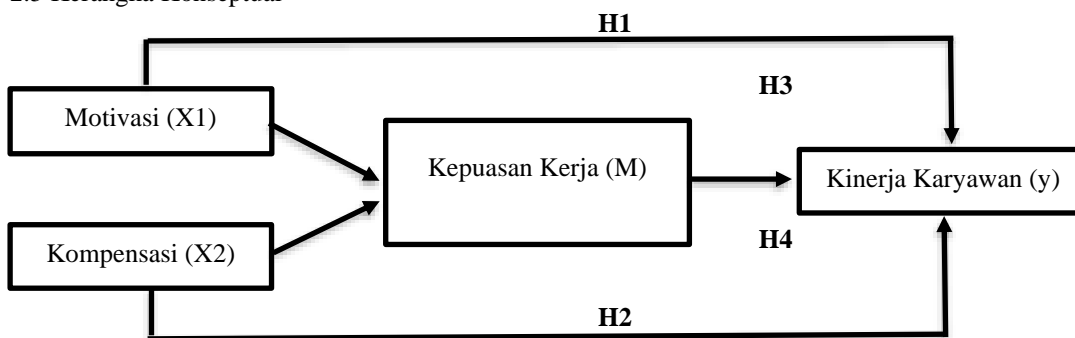
### 2.3. Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam (Jhony, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologis.

### 2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Busro dalam (Hendri, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

### 2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan secara deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar motivasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madinah Lamongan yang terletak di pusat kota Lamongan yakni di jalan Lamongrejo No. 77 Lamongan. Penelitian ini dilaksanakan dengan jangka waktu bulan mei sampai juli 2025. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madinah Lamongan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madinah Lamongan maka total sebanyak 34 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus slovin sehingga menghasilkan 34 sampel, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data melalui

penyebaran kuesioner yang sudah disiapkan oleh peneliti, yang berisi beragam pertanyaan. Kuesioner tersebut akan diisi atau dijawab oleh responden sesuai dengan pendapat masing-masing dan diukur dengan menggunakan skala Likert.

### 3. Hasil Dan Diskusi

#### 3.1 Model Pengukuran atau Outer Model

##### a. *Convergent Validity*

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Variabel	X1	X2	M	Y	Keterangan
X1.1	0.833				Valid
X1.2	0.873				Valid
X1.3	0.855				Valid
X1.4	0.757				Valid
X2.1		0.790			Valid
X2.2		0.776			Valid
X2.3		0.770			Valid
X2.4		0.716			Valid
M.1			0.939		Valid
M.2			0.889		Valid
M.3			0.844		Valid
M.4			0.875		Valid
Y.1				0.814	Valid
Y.2				0.958	Valid
Y.3				0.842	Valid
Y.4				0.831	Valid

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa hasil dari pengolahan data per item indikator variabel pada penelitian ini sudah memiliki nilai outer loadings lebih dari 0,7 dan hasil tersebut valid. Variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan sudah memenuhi kriteria convergent validity bahwa nilai  $\geq 0,7$  sehingga validitas tercapai. Sehingga mampu mengukur apa yang mau diukur serta layak untuk digunakan sebagai alat analisis data.

Tabel 2. Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1	0.690	Valid
X2	0.583	Valid
M	0.788	Valid
Y	0.745	Valid

Berdasarkan hasil data pada Tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE pada variabel motivasi  $\geq 0,5$ , kompensasi  $\geq 0,5$ , kepuasan kerja  $\geq 0,5$  dan kinerja karyawan  $\geq 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan instrumen yang digunakan valid sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian dan tidak memiliki permasalahan dalam uji kevalidannya. Maka layak digunakan sebagai alat analisis data.

##### b. *Composite Reliability*

Tabel 3. Pengujian Compositi Reliability

Variabel	Composite reliability	Keterangan
X1	0.860	Reliabel
X2	0.779	Reliabel
M	0.936	Reliabel
Y	0.894	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai composite reliability dari keempat variabel penelitian  $\geq 0,7$  Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan telah memenuhi composite reliabilty, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan memiliki tingkat keandalan yang baik. Variabel memiliki konsistensi apabila digunakan sebagai alat ukur.

##### c. *Cronbach's Alpha*

Tabel 4. Pengujian Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.851	Reliabel
X2	0.765	Reliabel
M	0.910	Reliabel
Y	0.885	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha dari keempat variabel penelitian  $\geq 0,7$  Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan telah memenuhi Cronbach's Alpha, maka dapat disimpulkan secara keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan memiliki tingkat keandalan yang baik.

### 3.2 Model Pengukuran atau Inner Model

#### a. R-Square ( $R^2$ )

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-square
M	0.443
Y	0.806

Berdasarkan Tabel di atas hasil analisis diperoleh nilai R-Square sebesar 0.443 untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa 44,3% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara sisanya 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, sehingga hubungan antara variabel independen dan Kinerja Karyawan dapat dianggap cukup kuat. Sementara itu nilai R-Square sebesar 0.806 untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa 80,6% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan 19,4% dipengaruhi oleh faktor eksternal. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat, artinya model mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan meskipun masih ada banyak pengaruh dari luar model.

### 3.3 Uji Hipotesis

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Motivasi->Kinerja Karyawan	0.384	0.377	0.078	4.893	0.000	Signifikan
Kompensasi->Kinerja Karyawan	0.268	0.255	0.101	2.654	0.008	Signifikan
Motivasi ->Kepuasan Kerja	0.538	0.536	0.095	5.670	0.000	Signifikan
Kompensasi->Kepuasan Kerja	0.267	0.304	0.119	2.238	0.025	Signifikan
Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	0.457	0.479	0.139	3.280	0.001	Signifikan

Berdasarkan Tabel di atas yang telah dilakukan, dapat ditarik penjelasan sebagai berikut :

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 Hasil analisis menunjukkan bahwa Original Sample (koefisien) sebesar 0.384, dengan nilai T-statistic sebesar  $4.893 > 1,94$  dan P-value  $0.000 < 0,05$ , maka H1 diterima, artinya variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 Hasil analisis menunjukkan bahwa Original Sample (koefisien) sebesar 0.268, dengan nilai T-statistic sebesar  $2.654 > 1,94$  dan P-value  $0.008 < 0,05$ , maka H2 diterima, artinya variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja  
 Hasil analisis menunjukkan bahwa Original Sample (koefisien) sebesar 0.538, dengan nilai T-statistic sebesar  $5.670 > 1,94$  dan P-value  $0.000 < 0,05$ , maka H3 diterima, artinya variable Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja  
 Hasil analisis menunjukkan bahwa Original Sample (koefisien) sebesar 0.267, dengan nilai T-statistic sebesar  $2.238 > 1,94$  dan P-value  $0.025 < 0,05$ , maka H4 diterima, artinya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
Hasil analisis menunjukkan bahwa Original Sample (koefisien) sebesar 0.457, dengan nilai T-statistic sebesar 3.280 > 1,94 dan P-value 0.001 < 0,05, maka H5 diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Motivasi, Kompensasi, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Madinah Lamongan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, 5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Referensi

1. Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
2. Dianti, Y. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB\\_2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf)
3. Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
4. Fadli, R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan. In *Buku*. <https://www.google.co.id/books>
5. Fuad, A., Bahri, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 372–377. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1198>
6. Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
7. Gultom, P., Shafira, M. A., & Simanjuntak, R. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 10981–10998.
8. Hidayat, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.
9. Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
10. Keputusan, T., Pada, P., & Kusnadi, E. (2022). Lusiana Tullusnah. 20(1), 22–36.
11. Lopia Simatupang, R. K., & Moeljono, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 152. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).152-161](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).152-161)
12. M, A. G., Ekonomi, F., & Jakarta, U. N. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Sebagai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Verina Dhiva Azzahra dikerjakan karyawan. *Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi*. 2(1).
13. Muhamad Rifa'i, Rosalia Sela, R. N. S. S. (2021). KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 4(1), 42–56.
14. Nuranisa, N., Mahmud, A., & Mandung, F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk Kantor Cabang Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 421. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3678>
15. Puspita, A. N., & Sumartik, S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(4), 1–14. <https://doi.org/10.47134/innovative.v2i4.8>
16. Rendika Reza Affandi, & Hanung Eka Atmaja. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(2), 91–104. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i2.182>
17. Rika, P., & Suci, N. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Winih Adi. *Penelitian Ipteks*, 14(2), 42–62.
18. Safira Azzahra, & Alnisa Min Fadlillah. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bakrie Pipe Industries. *Veteran Economics, Management & Accounting Review*, 1(2), 52–61. <https://doi.org/10.59664/vemar.v1i2.5717>
19. Sari, L. P. (2023). Lita Permata Sari. Pengaruh Brand Equity Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Thrift Shopping Pada Mahasiswa Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, 2(1), 74–87.
20. Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
21. Sugiyono, D. (2024). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. *Alfabeta*.
22. Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26359>
23. Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>