

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan *research gap* yang ditemukan yakni penelitian Garaika (2020), Widagdo et al (2018) dan Marthina et al (2018) menunjukkan adanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rianda et al (2022) dan Maria (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya kesenjangan hasil penelitian sebelumnya, peneliti melakukan penelitian tersebut dengan menambah variabel kepuasan kerja sebagai intervening.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, path analysis, uji t, uji F, koefisien determinasi dan uji sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya kompensasi yang diberikan kepadakaryawan dan kepuasan kerja dari karyawan tidak berpengaruh terhadapkinerja karyawan.Namun kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi kompensasi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

SEMARANG  
FEB UNDIP