

Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: JNE Express di Kabupaten Sijunjung)

Zelvira Martina Lova¹, Ramdani Bayu Putra², Agam Mei Yudha³, Hasmaynelis⁴

^{1,2,3,4}Management Study program, Faculty of Economics, Putra Indonesia YPTK Padang University, Indonesian

e-mail: zelviramartinalova629@gmail.com¹, ramdanibayuputra@gmail.com², agammeiyudha08@gmail.com³, hasmay@upiypk.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: JNE Express di Kabupaten Sijunjung). Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 35 orang karyawan. Data dianalisis menggunakan model SEM dengan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. (2) Produktivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. (4) Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. (6) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (7) produktivitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Kompensasi, Produktivitas Kerja, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

This research aims to see the extent of the influence of Compensation and Work Productivity on Job Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study: JNE Express in Sijunjung Regency). The sample was taken using a saturated sampling technique of 35 employees. Data were analyzed using the SEM model with SmartPLS 3. The research results showed that (1) Compensation had a positive and significant effect on job satisfaction. (2) Work productivity has a positive and insignificant effect on job satisfaction. (3) Compensation has a positive and insignificant effect on work performance. (4) Work productivity has a positive and significant effect on work performance. (5) Job satisfaction has a negative and insignificant effect on work performance. (6) Compensation has a negative and insignificant effect on work performance with job satisfaction as an intervening

variable (7) work productivity has a negative and insignificant effect on work performance with job satisfaction as an intervening variable

Keywords: *Compensation, Work Productivity, Work Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Mereka menjadi aset terbesar yang bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan setiap aktivitas organisasi. Selain itu, mereka juga memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan ketersediaan barang atau jasa yang mendukung pencapaian tujuan organisasi atau Perusahaan. Perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien serta memiliki produktivitas yang tinggi. Hal ini akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan mereka dan meningkatkan nilai perusahaan dengan maksimal. Tentunya, hal ini hanya bisa terwujud jika karyawan memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi. Perusahaan harus memastikan karyawan-karyawannya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Untuk mengukur penilaian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan disebut prestasi kerja (Putri, 2020). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Apabila prestasi kerja pegawai atau karyawan rendah maka merek perusahaan juga akan buruk, dan sebaliknya jika prestasi kerja pegawai atau karyawan cukup tinggi maka prestasi kerja perusahaan secara keseluruhan juga akan baik.. Organisasi yang unggul akan lebih mampu bertahan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan melakukan pemberian kompensasi. Menurut (Hamali, 2018) dalam jurnal (Amalia Yunia Rahmawati, 2020a) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia Selain kompensasi, produktivitas kerja juga salah satu faktor dari prestasi kerja. Produktivitas kerja ialah kemampuan dari tenaga kerja dalam menghasilkan output (hasil) yaitu sesuai atau berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan juga efisien untuk menghasilkan barang (Amalia Yunia Rahmawati, 2020). Jika produktivitas kerja tidak memenuhi target. Maka ukuran produktivitas kerja akan menjadi rendah sehingga membuat perusahaan mengalami penghambatan dalam perkembangan bidang produksi maupun yang lainnya. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan dan mendalam terhadap pekerjaan. Moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja adalah sikap yang tercermin dalam tindakan kita. Kepuasan kerja ialah pandangan membantu atau tidak membantu seorang karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan kondisinya (Dikdoyo et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti " Pengaruh kompensasi dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus: jne express di kabupaten sijunjung"

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung dan untuk mengetahui Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung.

Menurut Pintoro prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan (Pintoro, 2019). Prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas dan kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan (Afuan et al., 2020).

Penilaian prestasi kerja dikenal dengan istilah performance rating, performance appraisal, personnel assesment, employ evaluation, merit rating, efficiency rating dan service rating. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seseorang atasan mengevaluasi atau menilai dan membuat laporan tentang prestasi kerja, tingkat pencapaian, kemauan dan potensi untuk pengembangan lebih lanjut (Wardana, 2021).

Dalam buku (Firdaus & Oetarjo, 2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Mujanah (2019) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart yang ditetapkan. Pemberian kompensasi diyakini dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak, yaitu dari pihak perusahaan dan pihak karyawan. Ketika pihak perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang tepat, maka perusahaan akan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Syifa S Mukrima, 2018).

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Fitriyanto, 2018). Jika produktivitas kerja karyawan selalu meningkat signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial (Marnis, n.d.). Kepuasan Kerja menurut (Putra, 2016) merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Kepuasan kerja bukan tentang seberapa keras dan seberapa baik dalam melakukan pekerjaan, tetapi seberapa jauh karyawan menyukai pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan munculnya kondisi hasil dari pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya. Sehingga kepuasan kerja akan menghasilkan perasaan atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

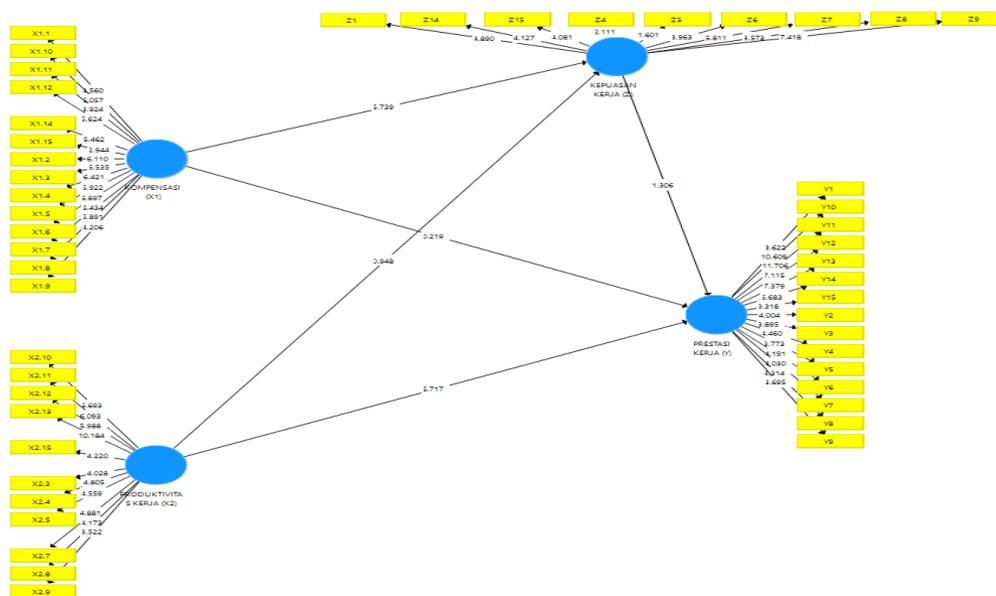
- Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:
- H1 : Diduga kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung
 - H2 : Diduga produktivitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung
 - H3 : Diduga kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung
 - H4 : Diduga produktivitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung
 - H5 : Diduga kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung
 - H6 : Diduga kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung
 - H7 : Diduga produktivitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yang menggunakan variabel kompensasi (X_1), produktivitas kerja (X_2), kepuasan kerja (Z), prestasi kerja (Y) pada JNE Express di Kabupaten Sijunjung. Jumlah populasi penelitian sebanyak 35 orang dimana penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif rendah maka semua populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 35 karyawan. Teknik analisis data penelitian menggunakan model *structural equation modelis* (SEM) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS Evaluasi dengan metode SmartPLS menggunakan evaluasi *inner model* dan *outer model*. *Outer Model* merupakan model pengukuran atau yang berhubungan dengan penilaian validitas dan reliabilitas, dengan parameter model pengukuran (*validitas konvergen*, *validitas diskriminan*, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) sebagai parameter ketepatan model prediksi. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) dalam jurnal (Senen et al., 2023) nilai outer loading 0,50- 0,60 masih bisa diterima. Selain melihat nilai outer loading atau loading factor untuk mengevaluasi convergent validity. Menurut (Anggraeni & Surya Perdhana, 2022) terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Untuk menguji *convergent validity* digunakan *outer loading* atau *loading factor*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan software PLS. Pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015) dalam jurnal (Senen et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil proses pengujian dengan SmartPLS 3.0, dapat disajikan dalam bentuk visual dan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



Gambar di atas memperlihatkan hubungan antar indikator yang membentuk masing-masing variabel dan bentuk hubungan antara variabel eksogen dalam hal ini Kompensasi (X_1), Produktivitas Kerja (X_2), Kepuasan kerja (Z) dengan variabel endogen dalam hal ini Prestasi Kerja (Y), baik hubungan secara langsung (*direct effect*) maupun hubungan tidak langsung (*indirect effect*). Selanjutnya adalah hasil ringkasan *result for inner weights* :

Tabel. 1 Result For Inner Weights

Uraian	Original sampel (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Value	Hipotesis
Kompensasi (X_1) ->Kepuasan Kerja (Z)	0,773	5,739	0,000	Diterima
Produktivitas Kerja (X_2) ->Kepuasan Kerja (Z)	0,177	0,948	0,343	Ditolak
Kompensasi (X_1)->Prestasi Kerja (Y)	0,053	0,219	0,827	Ditolak
Produktivitas Kerja(X_2) -> Prestasi Kerja (Y)	0,784	6,717	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) ->Prestasi Kerja (Y)	-0,419	1,306	0,192	Ditolak
Kompensasi (X_1) ->Kepuasan Kerja (Z) ->Prestasi Kerja (Y)	-0,324	1,293	0,197	Ditolak
Produktivitas Kerja(X_2) ->Kepuasan Kerja (Z) ->Prestasi Kerja (Y)	-0,074	0,740	0,460	Ditolak

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung dengan nilai koefisien 0.773 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 5,739 dan t- tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($5,739 > 1,96$) dan nilai P- Value ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andardinata & Sulaeman, 2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga penelitian (hodijah dewi, 2023) bahwa kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif antara produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung dengan nilai koefisien 0,177 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 0,948 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,948 < 1,96$) dan nilai P-Value ($0.343 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti produktivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuni, 2019) bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani, 2019) bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap prestasi kerja pada, JNE Express Di Kabupaten Sijunjung dengan nilai koefisien 0,053 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kompensasi terhadap prestasi kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 0,219 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($0,219 < 1,96$) dan nilai P-Value ($0,827 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Carolina et al., 2023) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap prestasi kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Sumarni, D., Alimin, A., Suriani, S., & Ayu, 2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap prestasi kerja

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung dengan nilai koefisien 0.784 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk produktivitas kerja terhadap prestasi Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 6,717 dan t- tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar

dari t-tabel ($6,717 > 1,96$) dan nilai P- Value ($0.000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H4 diterima yang berarti produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2019) bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Masturoh & Anggita, 2019) bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, dengan nilai koefisien $-0,419$ yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar $1,306$ dan t-tabel $1,96$ dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($1.306 < 1,96$) dan nilai P-Value ($0.192 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima dan H5 ditolak yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung.. Hasil penilaian tingkat jawaban responden (TCR) terhadap kepuasan kerja, secara keseluruhan yang ada pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung Dimana dalam kategori cukup baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai koefisien $-0,324$ yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kompensasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening,. Terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar 1.293 dan t-tabel $1,96$ dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($1.293 < 1,96$) dan nilai P-Value ($0.197 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima dan H6 ditolak yang berarti Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bintoro et al., 2019) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Eriawan, 2020) bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh negatif antara produktivitas kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, dengan nilai koefisien $-0,074$ yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk antara produktivitas kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Terlihat bahwa nilai t-statistik sebesar $0,740$ dan t-tabel $1,96$ dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($0,580 < 1,96$) dan nilai P-Value ($0.460 > 0,05$) maka dapat diperoleh H0 diterima dan H7 ditolak yang berarti produktivitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafriadi, 2019) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Produktivitas kerja terhadap prestasi kerja.dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Begitu juga penelitian

yang dilakukan oleh (Viera Valencia & Garcia Giraldo, 2019) bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan. Produktivitas kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh kompensasi dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus: JNE express di kabupaten sijunjung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, hipotesis ini dapat diterima.
2. Hasil Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, hipotesis ini ditolak.
3. Hasil Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, hipotesis ini ditolak.
4. Hasil penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung untuk itu hipotesis ini dapat diterima
5. Hasil penelitian ini, menyimpulkan terdapat pengaruh negative yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, sehingga hipotesis ini ditolak.
6. Hasil penelitian ini, menyimpulkan terdapat pengaruh negative yang tidak signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, sehingga hipotesis ini ditolak.
7. Hasil penelitian ini, menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada JNE Express Di Kabupaten Sijunjung, dengan demikian hipotesis ini ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Akbar R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Kantor Cabang Polewali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. July, 1–23..

- Amelia, R., & Khairatunnazah. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Alfamart Jamin Ginting Ratih*. 9(1), 68–77.
- Andardinata, A., & Sulaeman, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211–217. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Anggraeni, M., & Surya Perdhana, M. (2022). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Di Pt. Hillconjaya Sakti, Cakung, Jakarta Timur. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Bambang, W., Sekar, K., & Sunuharyo, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, 61(1).
- Carolina, Y., Normi, S., & henri purba, J. (2023). *pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. permodalan nasional madani (mekaar) pekanbaru*. 1, 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Damanik, I. S. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Produktivitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah Medan*.
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 33–42. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v7i1.2264>
- Elvi, F. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel di Kota Ketapang (Kab. Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Ekonomi Integra*, 7(1), 033. <https://doi.org/10.51195/iga.v7i1.110>
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen kompensasi*.
- Fitriyanto, N. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerajinan topeng di dusun bobung putat patuk kabupaten gunungkidul*. 11–56.
- hodijah dewi, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci*. 13, 1–13.
- Kompensasi, P., Prestasi, T., & Jambi, C. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi*. 1–96.
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, Epsilandri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1392–1411. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.965>
- Marnis, P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Masturoh, I., & Anggita, N. (2019). *Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. 1(2), 63–71.
- Nitisemito. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6, 951–952., 2013–2015.

- Permatasari, K., Tiara Putri, C., Stiawan, E., & Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, U. (2022). Factors Affecting Labor Productivity at PTPN VII Selama Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PTPN VII Selama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2022. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Pintoro, R. (2019). *prestasi kerja*. 2018, 13–38.
- Putra, R. B. (2016). Efek mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Antecedent. *Jurnal Praktik Bisnis*, 5, 103–111.
- Putri, R. D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Ud Karya Jati)*. 8–30.
- Rahmawati, W. (2019). *Jenis-Jenis Kompensasi*. 12–33.
- Ramadhani, G. A. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Senen, H. M., Marjuni, S., & Chahyono, C. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota Ditpamobvit Melalui Motivasi Kerja Pada Polda Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(2), 329–340. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i2.2647>
- Sumarni, D., Alimin, A., Suriani, S., & Ayu, I. W. (2022). Dampak Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 5(2), 49–59.
- Syifa S Mukrima. (2018). kompensasi. *Convention Center Di Kota Tegal*, 6–32. [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10559/BAB II.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10559/BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Wardana, A. (2021). Kinerja dan Penilaian Prestasi Kerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia, March*, 201.
- Yuni, N. M. M. (2019). Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Gaji Yang Diterima Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 106. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20075>