

## DETERMINASI KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN PROVINSI ACEH

Muhammad Ferdiananda Chadafi<sup>1\*)</sup>, Fatimah Zuhra<sup>2)</sup>, Lakharis Inuzula<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>, Dosen FE Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) - Aceh

\*) email: ferdianandach@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to see how compensation affects job satisfaction and employee performance in the Aceh Province BPJS Ketenagakerjaan staff. The location of this research is in the Aceh Province BPJS Ketenagakerjaan office. The population and sample in this study were all BPJS Ketenagakerjaan employees in Aceh Province, totaling 117 people. Data analysis using SEM AMOS program. The results showed that compensation had an effect on job satisfaction and employee performance of the Aceh Province Employment BPJS. Furthermore, job satisfaction mediates partially to compensation and employee performance.*

*Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Performance, Intervening, SEM AMOS*

### 1. Pendahuluan

Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh secara umum dapat dikatakan terus adanya peningkatan kearah lebih baik. Hal ini dilihat dari target kerja yang tercapai. Kinerja secara organisasi yang sudah baik dikarena beberapa peraturan dan regulasi yang mendukung dalam perubahan tata kelola manajemen BPJS Ketenagakerjaan kearah yang lebih baik.

Namun secara individual, masih ada pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Terlihat dari pencapaian produktivitas kerja yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan. Begitu juga dalam hal kualitas kerja yang dirasa masih belum optimal dimana masih ada pekerjaan-pekerjaan yang masih menumpuk, sehingga antrian dari peserta menjadi lebih lama.

Selain itu, beberapa pegawai juga tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu karena beban tugas yang banyak karena jumlah peserta yang mengajukan klaim bertambah.

Bedasarkan pengamatan dan wawancara kepada beberapa pegawai BPJS Ketenagakerjaan, mereka mengungkapkan bahwa ada perbedaan terhadap BPJS Ketenagakerjaan sekarang dengan BPJS Ketenagakerjaan yang dulu, terutama dalam kompensasi. Kebijakan pemberian kompensasi yang di lakukan BPJS Ketenagakerjaan sekarang berdasarkan target kerja dan prestasi kerja. Besaran kompensasi yang diterima pegawai dengan pegawai lain, akan berbeda-beda, berdasarkan penilaian kinerja setiap triwulan sekali. Sehingga timbul ketidakpuasan dari beberapa pegawai terkait skema pemberian kompensasi.

Dengan fenomena dan permasalahan yang dipaparkan diatas, maka penulis mengakat penelitian yang berjudul Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh faktor: 1) kompensasi terhadap kepuasan kerja, 2) kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh, serta 4) menganalisis kepuasan kerja memediasai hubungan antara

kompensasi terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh.

## 2. Landasan Teoritis

### Kinerja

Kinerja berkaitan erat dengan kemampuan atau kompetensi oleh setiap individu karyawan. Untuk mencapai prestasi yang diinginkan karyawan maka karyawan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya. Menurut Wibowo (2017) kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk di dalamnya bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

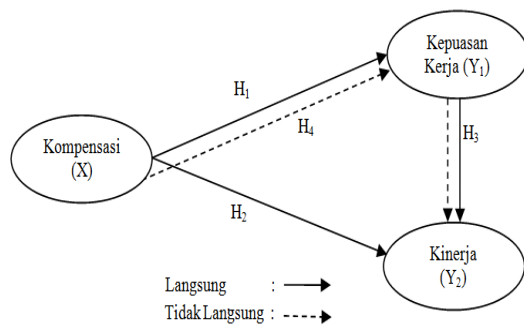
### Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sesuatu hal yang paling sulit untuk diukur, karena setiap individu mempunyai ukuran yang berbeda-beda dalam menafsirkan kepuasan. Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional dari individu yang merasa senang dan mencintai setiap pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang tinggi.

### Kompensasi

Setiap individu yang bekerja pasti akan mengharapkan imbalan atau balas jasa yang dirasa sesuai dengan apa yang dilakukan oleh pekerja. Wibowo (2017) menyatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai bentuk dari imbalan atas penggunaan tenaga dan usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Konsep Kerangka Pemikiran

## 3. Metodologi Penelitian

### Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Regional Aceh. Yang menjadi objek

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus pegawai tetap di BPJS Ketenagakerjaan Regional Aceh.

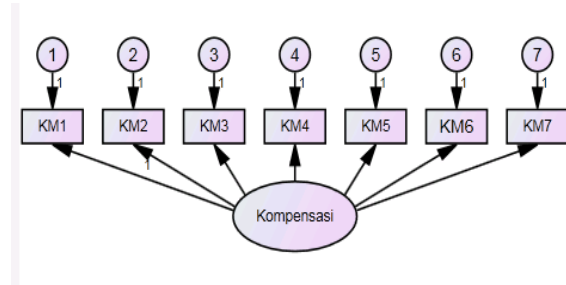
Dari 117 pegawai, yang terdiri dari 4 (empat) cabang, yaitu cabang Banda Aceh, cabang Meulaboh, cabang Lhokseumawe, dan cabang Langsa, semua digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan *Google forms* untuk mendapatkan data dari responden. Responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan pada laman *Google forms*.

### Dimensi Variabel

#### 1. Dimensi Variabel Kompensasi

Dalam penelitian ini dimensi yang membentuk variabel kompensasi adalah menurut Umar (2008) dimana untuk mengukur kompensasi terdapat 7 (tujuh) indikator. Indikator variabel dapat dilihat seperti gambar 2 di bawah ini:



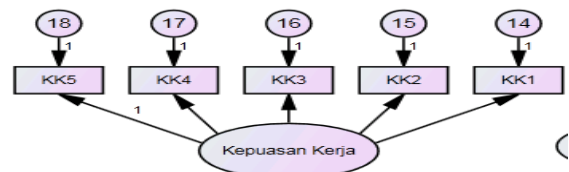
Gambar 2 Variabel Kompensasi  
Sumber: Umar (2008)

Keterangan :

- |                            |                            |
|----------------------------|----------------------------|
| KM <sub>1</sub> : Gaji     | KM <sub>5</sub> : Premi    |
| KM <sub>2</sub> : Insentif | KM <sub>6</sub> : Cuti     |
| KM <sub>3</sub> : Bonus    | KM <sub>7</sub> : Asuransi |
| KM <sub>4</sub> : Upah     |                            |

#### 2. Dimensi Variabel Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini dimensi yang membentuk variabel kepuasan kerja adalah menurut Robbins (2015) dimana untuk mengukur kepuasan kerja terdapat 5 (lima) indikator. Indikator variabel dapat dilihat seperti gambar 3 di bawah ini:



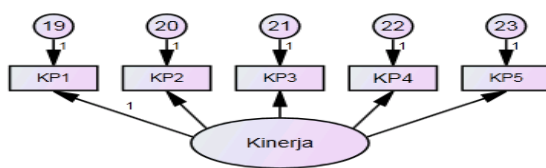
Gambar 3 Variabel Kepuasan Kerja  
Sumber: Robbins (2015)

Keterangan :

- KP<sub>1</sub> : Pekerjaan yang menantang
- KP<sub>2</sub> : Kondisi kerja yang mendukung
- KP<sub>3</sub> : Gaji upah yang pantas
- KP<sub>4</sub> : Kesesuaian kepribadian
- KP<sub>5</sub> : Rekan sekerja mendukung

### 3. Dimensi Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini dimensi yang membentuk variabel kinerja adalah menurut Robbins (2015) dimana untuk mengukur kinerja terdapat 5 (lima) indikator. Indikator variabel dapat dilihat seperti gambar 4 di bawah ini:



**Gambar 4. Kinerja**

Sumber: Robbins (2015)

Keterangan :

- KK<sub>1</sub> : Kualitas Kesempurnaan Tugas
- KK<sub>2</sub> : Kuantitas
- KK<sub>3</sub> : Ketepatan Waktu
- KK<sub>4</sub> : Efektivitas waktu
- KK<sub>5</sub> : Kemandirian

### Metode Analisis Data

Setelah mengumpulkan data dan informasi dilapangan, maka untuk mengelola data dan informasi tersebut, penulis menggunakan metoda *The Structural Equation Model* (SEM) dalam model dan pengujian hipotesis, SEM atau model persamaan struktural adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit, secara simultan (Ferdinand, 2011). Yang dimaksud dengan rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variabel terikat pada saat yang sama berperan sebagai variabel bebas bagi hubungan berjenjang lainnya.

Dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis, yaitu :

1. Analisis konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmatori faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
2. Regression Weight pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel.

Menurut Ferdinand, (2011), terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan permodelan *Structural Equation Model* (SEM). Sebuah permodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari dua bagian utama yaitu *Measurement Model* dan *Structural model*. *Measurement Model* merupakan model pengukuran untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dari sebuah variabel laten, sedangkan model stuktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### A. Uji Validitas/Confirmatory Factory Analysis (CFA)

Menurut Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* nya  $\geq 0,60$  dan nilai idealnya 0,70. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap konstruk eksogen dan konstruk endogen. Pengujian validitas dalam penelitian ini, ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Sebelum Eliminasi

Indikator	Estimate	Cut Off	Kesimpulan
KM7	,783	$\geq 0,60$	Valid
KM6	,657	$\geq 0,60$	Valid
KM5	,724	$\geq 0,60$	Valid
KM4	,683	$\geq 0,60$	Valid
KM3	,831	$\geq 0,60$	Valid
KM2	-,022	$\geq 0,60$	Tidak Valid
KM1	,036	$\geq 0,60$	Tidak Valid
KK1	,767	$\geq 0,60$	Valid
KK2	,739	$\geq 0,60$	Valid
KK3	,525	$\geq 0,60$	Tidak Valid
KK4	,712	$\geq 0,60$	Valid
KK5	,385	$\geq 0,60$	Tidak Valid
KP1	,731	$\geq 0,60$	Valid
KP2	,784	$\geq 0,60$	Valid
KP3	,713	$\geq 0,60$	Valid
KP4	,467	$\geq 0,60$	Tidak Valid
KP5	,776	$\geq 0,60$	Valid

Berdasarkan tabel diatas, indikator yang bernilai *estimate* di bawah 0,60 dinyatakan tidak valid, sehingga indikator harus di *drop*.

Tabel 2. Uji Validitas Sesudah Eliminasi

Indikator	Estimate	Cut Off	Kesimpulan
KM7	,783	$\geq 0,60$	Valid
KM6	,657	$\geq 0,60$	Valid
KM5	,724	$\geq 0,60$	Valid
KM4	,683	$\geq 0,60$	Valid

Indikator	Estimate	Cut Off	Kesimpulan
KM3	,831	≥ 0,60	Valid
KK1	,767	≥ 0,60	Valid
KK2	,739	≥ 0,60	Valid
KK4	,712	≥ 0,60	Valid
KP1	,731	≥ 0,60	Valid
KP2	,784	≥ 0,60	Valid
KP3	,713	≥ 0,60	Valid
KP5	,776	≥ 0,60	Valid

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan nilai *estimate* dari indikator penelitian memenuhi nilai cut off yaitu  $\geq 0,60$ .

### B. Uji Reliabilitas Konstruk

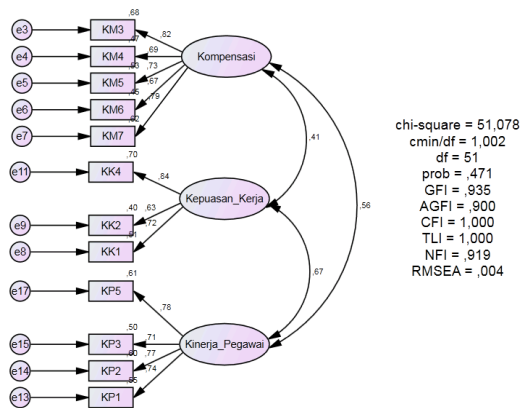
Uji reliabilitas dilakukan dengan 3 cara yaitu *Construct Reliability* (CR), *Average Variance Extracted* (AVE/VE), dan *Discriminant Validity* (DV).

Tabel 3. Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Construct Reliability		Variance Extracted	
	Nilai Perolehan	Nilai Cut Off	Nilai Perolehan	Nilai Cut Off
Kompensasi	0,856	≥ 0,7	0,545	≥ 0,5
Kepuasan	0,783	≥ 0,7	0,547	≥ 0,5
Kinerja	0,838	≥ 0,7	0,565	≥ 0,5

Berdasarkan data dalam Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua konstruk dalam model penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dan *convergent* yang baik, sehingga model telah dapat diolah untuk tahapan selanjutnya.

Sebelum mengukur *Discriminant Validity* terlebih dahulu harus diketahui nilai korelasi antar konstruk dalam model penelitian sebagai pembanding terhadap nilai akar kuadrat. Gambar 5 menunjukkan nilai korelasi antar konstruk laten



Gambar 5 Nilai Korelasi Antar Konstruk

Untuk besaran nilai korelasi antar variabel eksogen dan endogen dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Korelasi

	Estimate
Kompensasi <-> Kepuasan_Kerja	,409
Kompensasi <-> Kinerja_Pegawai	,560
Kepuasan_Kerja <-> Kinerja_Pegawai	,667

Untuk mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya, maka berikut ini ditampilkan hasil perhitungan nilai *discriminant validity* yaitu dengan cara membandingkan nilai akar kuadrat dengan nilai korelasi antar konstruk. (Ghozali, 2013). Hasil perhitungan nilai *discriminant validity* ditampilkan dalam Tabel 4

Tabel 4 Kesimpulan Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Konstruk	KM	KK	KP
KM	0,738		
KK	0,409	0,739	
KP	0,560	0,667	0,751

Note: Nilai yang diberi tanda *bold* adalah nilai akar *Variance Extracted*

Berdasarkan data dalam Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua konstruk laten memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, hal ini dapat dilihat dari akar kuadrat dari VE masing-masing konstruk laten lebih tinggi nilainya dibandingkan nilai korelasi antar konstruk. Misalnya konstruk laten kompensasi sebesar 0,738 lebih besar dari kepuasan kerja (0,409) korelasi dengan kinerja pegawai (0,560). Sedangkan nilai akar kuadrat VE konstruk laten kepuasan kerja sebesar 0,739 lebih besar dari korelasi kinerja pegawai (0,667).

### C. Asumsi SEM

#### 1. Uji Normalitas Data

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai C.R. (*Critical Ratio*) untuk *skewness* yang berada di atas nilai  $\pm 2,58$  baik secara univariat maupun multivariat. Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dengan kata lain bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Outlier Data

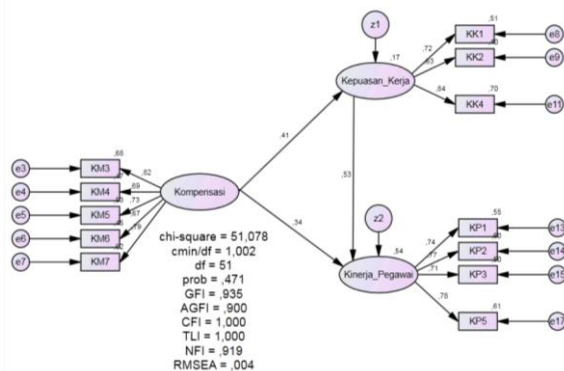
Berdasarkan data observasi di atas menyebutkan tidak didapatkan nilai  $p2 < 0,05$ . Sehingga data penelitian ini, tidak ada yang outlier.

### 3. Uji Multikolinieritas dan Singularitas

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas memperlihatkan kan nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar 0,017 artinya nilai tersebut mencoba menjauh dari nol, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat Multikolinieritas antar variabel.

### D. Uji Full Model Sebelum Modifikasi

Pengujian *full model* SEM bertujuan untuk melihat sejauh mana model dasar yang dibentuk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *goodness of fit* sehingga model dapat menggambarkan fenomena penelitian. Adapun *full model* SEM dapat dilihat pada Gambar 6 dibawah ini:



Gambar 6. Full Model Setelah Modifikasi

Untuk melihat hasil *goodness of fit* secara rinci dan evaluasi model dapat dijelaskan pada Tabel 6 sebagai berikut

Tabel 6 Goodness Of Fit

Goodness of Fit Index	Hasil Analisis	Cut-off Value	Evaluasi Model
X <sup>2</sup> ChiSquare	51,078	< Df (68,669)	Baik
Probability	0,471	≥ 0,05	Baik
GFI	0,935	≥ 0,90	Baik
AGFI	0,900	≥ 0,90	Baik
CFI	1,000	≥ 0,90	Baik
TLI	1,000	≥ 0,95	Baik
CMIN/DF	1,000	≤ 2	Baik
RMSEA	0,004	≤ 0,08	Baik

Hasil analisis *goodness of fit* menunjukkan bahwa setelah dilakukan modifikasi ke semua kriteria nilai yang ditetapkan lebih baik dari sebelumnya, Dengan demikian secara keseluruhan model penelitian ini telah *fit*.

### E. Pengujian Pengaruh Langsung

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen (Kompensasi) terhadap variabel *intervening* (Kepuasan Kerja) dan variabel endogen (Kinerja Pegawai) ditampilkan dalam Tabel 7:

Tabel 7 Pengaruh Langsung

	Estimate	S.E.	C.R.	P
KK <- KM	,364	,103	3,538	***
KP <- KK	,321	,098	3,278	,001
KP <- KM	,549	,134	4,098	***

- Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai *estimate* sebesar 0,364 (36,4%) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan. Sehingga H<sub>1</sub> yang menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh diterima.
- Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai *estimate* sebesar 0,321 (32,1%) dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruhnya signifikan. Sehingga H<sub>2</sub> yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh di terima.
- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai *estimate* sebesar 0,549 (54,9%) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruhnya signifikan. Sehingga H<sub>3</sub> yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh diterima.

### F. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Untuk melihat pengaruh efek mediasi, terlebih dahulu harus melihat seberapa besar pengaruh langsung (*direct effect*) tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh keseluruhan (*total effect*). Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan Amos diperoleh hasil seperti pada Tabel 8

Tabel 8 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

	KM	KK	KP
<b>Direct Effects</b>			
Kepuasan Kerja	0,364	-	-
Kinerja Pegawai	0,321	0,549	-
<b>Indirect Effects</b>			
Kepuasan Kerja	-	-	-
Kinerja Pegawai	0,200	-	-
<b>Total Effects</b>			
Kepuasan Kerja	0,364	-	-
Kinerja Pegawai	0,520	0,549	-

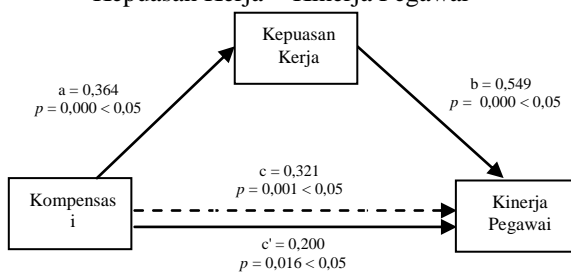
### G. Hasil Pengaruh Efek Mediasi

Penjelasan mengenai hubungan variabel predikter (X), mediator (M) dan keluaran (Y), dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.364	Sobel test: 2.40231993	0.04863798	0.01629145
b 0.321	Aroian test: 2.35219924	0.04967436	0.01866278
s <sub>a</sub> 0.103	Goodman test: 2.45578743	0.04757904	0.01405763
s <sub>b</sub> 0.098	Reset all	Calculate	

Gambar 7 Hasil Sobel Test An Interactive calculation tool for Mediation tests Kompensasi – Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai



Gambar 8. Hasil Uji Efek Mediasi Variabel Kompensasi – Kepuasan Kerja - Keputusan

Berdasarkan Gambar 8 dan Kriteria Mediasi (Baron & Kenny, 1986) dapat disimpulkan bahwa koefisien a, b, c dan c' jalur langsung adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *partial mediation* atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga H<sub>4</sub> diterima.

### H. Pembahasan

#### 1. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi mempunyai makna yang penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi juga mencerminkan upaya dari setiap perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya juga untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Sanwani (2017) yang menjelaskan terdapat pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sofuan (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa

kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan Aceh dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja pegawainya. Sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan pula produktivitas kerja.

#### 2. Kompensasi Terhadap Kinerja

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putu *et al.*, (2016) memberikan pernyataan bahwa terdapat pengaruh dominan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan travel. Hasil temuan yang sama juga dikemukakan oleh Machmed & Epo (2013) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi untuk karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### 3. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sopiah (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening hubungan antara hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Malang.

### 5. Simpulan dan Saran

#### Simpulan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh. Hal ini diartikan semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Variabel kepuasan memediasi secara *partial* antara kompensasi terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh. Kondisi ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa kompensasi harus melalui kepuasan kerja terlebih dahulu.

#### Saran

Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran terhadap

perbaikan kinerja organisasi, khususnya BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Aceh dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi. perbaikan organisasi dapat dimulai dengan memperhatikan kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi Keti). AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Machmed, T., & Epo, L. 2013, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Lane Archive Management. *JURNAL LENTERA BISNIS VOL. 2 NO. 1 Mei 2013 / ISSN 2252-9993*, 2(1), 114–131.
- Ni Made Nurcahyani. 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 5(1), 500–532.
- Putu, N., Mahadewi, E., Made, N., & Wijaya, S. 2016, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT Bali Daksina Wisata. *Jurnal IPTA ISSN : 2338-8633*, 4(2), 79.
- Robbins, S. P. 2015, *Perilaku Organisasi*. Salemba empat.
- Sanwani, A. 2017, Pengaruh Pemberian kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang. *Jurnal Mozaik, IX(1)*, 69–80.
- Sofuan, M. 2015, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator PATI). *Telaah Manajemen Vol. II Edisi 1, OKtober 2014, Hal 117-128*, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sopiah. 2013, *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. International Journal of Learning and Development*, 3(2), 77.  
<https://doi.org/10.5296/ijld.v3i2.3612>
- Sugiyono. 2013. Buku - Sugiyono. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (p. 407).
- Umar. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT Raja Grafindo.