

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan. penelitian ini bersifat populatif atau sampling jenuh dimana semua anggota populasi dalam penelitian akan digunakan sebagai sampel sehingga tidak dilakukan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Pengujian data dilakukan melalui cara parsial dan simultan dengan menggunakan metode *casual step* dari Baron dan Key. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika diuji secara parsial maupun simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji intervening atau efek mediasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Wahana Sumber Baru Yogyakarta. The Population in this study was 53 employees. This study is populative or saturated sampling where all members of the population in the study will be used as a sample so that sampling techniques are not carried out. This research uses quantitative analysis. Data testing was carried out through partial and simultaneous use of the causal step method Baron and Key. The results of this study indicate that when tested partially or simutan, compensation anad motivation have a positive and significant effect on employee performance and the results of intervening test or mediation effect test that have been done show that job satisfactiob can absolutely mediate between compensation and motivation on employee performance.

Key word : Employee Performance, Job Satisfaction, Compensation, Motivation