PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN PENGARUH FAKTOR LAINNYA

PROPOSAL

Disusun oleh:

Cantika Putri Maharani

NIM : 202280147

NIRM :

JURUSAN MANAJEMEN

TRISAKTI SCHOOL OF MANAGEMENT

BEKASI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Cantika Putri Maharani

NIM/NIRM : 202280147

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Peran Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Faktor Lainnya

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Proposal Penelitian ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam mata kuliah Seminar Penelitian atau untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tertinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar referensi.

Apabila terdapat pelanggaran berkaitan dengan hal tersebut **minimal satu paragraf** sama persis dengan karya atau pendapat lain yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, maka saya siap bersedia untukh diberikan **nilai E** dalam mata kuliah Seminar Penelitian.

Bekasi, 07 Mei 2025



Cantika Putri Maharani

STATEMENT

I hereby declare that there is no work in this mini thesis that ever been used to obtain a bachelor's degree at any higher education, and there is no work or opinion ever written or published by others, unless a written notice referred in this paper and mentioned in the reference list. If there is any violation regarding this issue for at least one paragraph with exact content ever published by others, the I am willing to be punished with E mark in the Research Seminar Course.

Bekasi, 7 Mei 2025



Cantika Putri Maharani

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat, rahmat, pertolongan serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul ”Peran Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Faktor Lainnya”. tepat pada waktunya. Proposal ini disusun untuk memenuhi Sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Trisakti School of Management.

Penyusunan proposal ini tentu tidak terlepas dari peran serta dukungan berbagai pihak. Dengan demikian, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak DR. H. Aulia Danibrata, S.E., M.M selaku Ketua Trisakti School of Management.
2. Ibu Dr. Tita Deitiana, Dra., M.M., CFP selaku Wakil Ketua I Trisakti School of Management.
3. Bapak Yulius Kurnia Susanto, S.E., M.Si., CIQnR., selaku Wakil Ketua II Trisakti School of Management.
4. Bapak Dr. Wibisono Soediono, S.E., M.B.A., CMA., selaku Wakil Ketua III Trisakti School of Management.
5. Ibu Rr. Niken Purbasari, Dr. S.E., M.Si CHRA., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Nila Pusvikasari, S.E., M.M., CFP., CRP., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Trisakti School of Management.
7. Ibu Denta Felli Ananda, S.E., M.B.A., CHRA. selaku Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan saran dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Kedua orang tua tercinta, yang luar biasa dalam berkorban tenaga, materi dan tak pernah lelah memberikan doa, kasih sayang, nasihat dan dukungan yang senantiasa diberikan tanpa pamrih sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
9. Teman-teman, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima Kasih untuk bantuan dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan baik

THE MEDIATION ROLE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND THE INFLUENCE OF OTHER FACTORS

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the extent to which wages, appreciation, recognition, and promotion influence employee performance with job satisfaction as a mediating variable on PT Gudang Garam employees.

This study was conducted on employees working at PT Gudang Garam Tbk. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents, using a Likert scale as a measuring tool for each variable. The number of samples in this study was a certain number of respondents. In the data analysis process, this study used the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach with the help of data processing applications.

The results of this study indicate

Keywords: Wages, Appreciation, Recognition, Promotion, Employee Performance, Job Satisfaction

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN PENGARUH FAKTOR LAINNYA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana pengaruh upah, apresiasi, pengakuan, dan promosi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada karyawan PT Gudang Garam.

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di PT Gudang Garam Tbk. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden, dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur masing-masing variabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah responden tertentu. Dalam proses analisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi pengolah data

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa

Kata Kunci : Upah, Apresiasi, Pengakuan, Promosi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN ..... **iii**
STATEMENT ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
ABSTRACT ..... **vii**
ABSTRAK ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Masalah penelitian 6
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian 7
1.3.2 Manfaat penelitian 7
1.3.1 Tujuan Penelitian 8
1.4 Sistematika Penelitian 9
BAB II RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS **11**
2.1 Rerangka Teoritis 11
2.1.1 Theory 11
2.1.2 Kinerja Karyawan 12
2.1.2.1 Indikator Kinerja Karyawan 13
2.1.3 Upah 14
2.1.3.1 Indikator Upah 14
2.1.4 Apresiasi 16
2.1.4.1 Indikator Apresiasi 16
2.1.5 Pengakuan 17
2.1.5.1 Indikator Pengakuan 18
2.1.6 Promosi 19
2.1.6.1 Indikator Promosi 20

2.1.7 Kepuasan Kerja....21
2.1.7.1 Indikator Kepuasan Kerja....22
2.2 Penelitian Terdahulu....23
2.3 Model Penelitian....26
2.4 Pengembangan Hipotesis....27
2.4.1 Pengaruh Upah terhadap Kepuasan Kerja....27
2.4.2 Pengaruh Apresiasi terhadap Kepuasan Kerja....27
2.4.3 Pengaruh Pengakuan terhadap Kepuasan Kerja....28
2.4.4 Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja....29
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan....30
2.4.6 Pengaruh Apresiasi terhadap Kinerja Karyawan....31
2.4.7 Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan....32
2.4.8 Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan....33
2.4.9 Pengaruh Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan....33
2.4.10 Upah terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja....34
2.4.11 Apresiasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja....34
2.4.12 Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja....35
2.4.13 Promosi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja....36
BAB III METODE PENELITIAN....37
3.1 Bentuk Penelitian....37
3.2 Objek Penelitian....37
3.2.1 Struktur Organisasi....38
3.2.1 Populasi....38
3.2.2 Sample....38
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel....39
3.3.1 Definisi Operasional....39
3.3.1.1 Kinerja Karyawan....39
3.3.1.2 Upah....39
3.3.1.3 Apresiasi....40
3.3.1.4 Pengakuan....40
3.3.1.5 Promosi....40
3.3.1.6 Kepuasan Kerja....40

3.3.2 Pengukuran Variabel 41
3.3.3 Indikator Variabel 41
3.4 Teknik Pengumpulan Data 42
3.5 Metode Analisis Data 43
3.5.1 Statistik Deskriptif 44
3.5.1.1 Statistik Deskriptif Responden 44
3.5.2 Struktural Model 44
3.5.3 Outer Model 45
3.5.3.1 Convergent Validity 45
3.5.3.2 Discriminant Validity 45
3.5.3.3 Uji Reliabilitas 45
3.5.4 Inner Model 46
3.5.4.1 Coefficient Determinant (R2) 46
3.5.4.2 Predictive Relevance (Q2) 47
3.5.5 Uji Hipotesis 47
3.5.5.1 P Value 47
3.5.5.2 T Value 48
3.5.5.3 Analisis SEM Dengan Variabel Efek Mediasi 48
DAFTAR PUSTAKA 49

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Penjualan Perusahaan PT Gudang Garam Tbk ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 1. 2 Kesenjangan Penelitian 3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 23
Tabel 3. 1 Kategori Pemberian Penilaian 41
Tabel 3. 2 Indikator Variabel 41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian 26
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Gudang Garam Tbk ....**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam setiap organisasi. Keberhasilan dan daya saing suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas, motivasi, serta produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan, terutama melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara umum, tantangan bisnis saat ini semakin kompleks akibat persaingan global dan dinamika pasar yang cepat berubah. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek finansial, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan adalah dengan meningkatkan faktor-faktor seperti gaji, apresiasi, pengakuan, dan promosi jabatan. Faktor-faktor ini diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT Gudang Garam Tbk dapat menjadi contoh nyata pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut. Berdasarkan data keuangan perusahaan, Net Revenue PT Gudang Garam Tbk dalam lima tahun terakhir

mengalami fluktuasi, bahkan menunjukkan tren penurunan pada tahun 2023. Berikut data net revenue PT Gudang Garam Tbk

Tabel 1.1

Data Kinerja Penjualan Perusahaan PT Gudang Garam Tbk

Tahun	Pendapatan Bersih (Rp Triliun)	Volume Penjualan (Miliar Batang)	Pangsa Pasar (%)
2021	124,881,266	91,1	27,1
2022	124,682,692	82,5	25,5
2023	118,952,997	61,4	21,1
2024	98,655,483	53,1	17,4

Sumber: PT Gudang Garam Tbk 2024

Data tersebut menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 2021 mencatat pendapatan bersih sebesar Rp 124,8881,266 triliun dengan volume penjualan mencapai 91,1 miliar batang rokok dan pangsa pasar sebesar 27,1%. Memasuki tahun 2022, pendapatan bersih perusahaan mengalami sedikit penurunan menjadi Rp 124,682,692 triliun. Penurunan yang lebih terasa terjadi pada volume penjualan yang turun menjadi 82,5 miliar batang, serta pangsa pasar yang berkurang menjadi 25,5%. Tren penurunan ini berlanjut di tahun 2023, di mana pendapatan bersih turun lebih signifikan menjadi Rp 118,952,997 triliun. Volume penjualan juga menurun drastis menjadi 61,4 miliar batang, dan pangsa pasar semakin menyusut menjadi 21,2%. Pada tahun 2024, penurunan kinerja perusahaan semakin tajam dengan pendapatan bersih hanya sebesar Rp 98,655,483 triliun, volume penjualan turun menjadi 53,1 miliar batang, dan pangsa pasar turun ke angka 17,4%.

Tren penurunan ini menunjukkan adanya masalah yang tidak hanya berdampak pada aspek finansial perusahaan, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, variabel-variabel seperti gaji,

apresiasi, pengakuan, dan promosi menjadi sangat relevan untuk dikaji karena dapat memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang penting terhadap kinerja karyawan, sehingga pemahaman mendalam mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan sangat dibutuhkan.

Oleh karena itu, penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh faktor-faktor lainnya sangat relevan untuk memberikan rekomendasi strategis dalam pengelolaan SDM dan mendukung perbaikan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Tabel 1. 1
Kesenjangan Penelitian

Variabel	Peneliti	Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Upah	Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah (Efendi et al. 2020)	✓	
	Analisis Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Rizqon et al. 2022)		✓
Apresiasi	Allowances, Appreciation and Promotion Influencing	✓	

	Employee Performance (Pangkat et al. 2021)		
	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Toedjoe Cikarang (Gunawan et al. 2023)		✓
Pengakuan	Pengaruh Sistem Reward , Recognition , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung (Fajahranny 2024)	✓	
	Pengaruh Promosi Jabatan, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT PLN Unit Wilayah Suluttenggo (Palandeng et al. 2022)		✓
Promosi	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo (Rahayu 2017)	✓	
	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya		✓

	Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Upt Padang (Sutra Dewi and Rahmadani 2024)		
Kepuasan Kerja	Pengaruh sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Clarisa and Gulo 2024)	✓	
	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Handinata and Tjahjadi 2021)		✓

Pada table 1.2 terdapat kesenjangan penelitian dari hasil penelitian sebenarnya yang akan diteliti, yaitu pada upah hasil penelitian (Rizqon et al. 2022) upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Efendi et al. 2020) menunjukkan bahwa upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al. 2023) menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Pangkat et al. 2021) menyatakan bahwa apresiasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Palandeng et al. 2022) menyatakan bahwa pengakuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Palandeng et al. 2022) menyatakan bahwa pengakuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Sutra Dewi and Rahmadani 2024) menyatakan bahwa promosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu 2017) promosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Handinata and Tjahjadi 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Clarisa and Gulo 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bahwa penelitian ini merupakan hasil pengembangan yang di teliti oleh (Kumar and Vasudevan 2024) yang berjudul *The mediating effect of job satisfaction in the relationship between wages, appreciation, recognition, and promotion on employee performance.* Berdasarkan uraian fenomena pada latar belakang tersebut dan adanya hasil perbedaan penelitian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan judul **"Peran Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Faktor Lainnya"**.

1.2 Masalah penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Apresiasi terhadap Kepuasan Kerja?

3. Apakah terdapat pengaruh antara Pengakuan terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Promosi terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh antara Apresiasi terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh antara Promosi terhadap Kinerja Karyawan?
9. Apakah terdapat pengaruh antara Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan?
10. Apakah terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
11. Apakah terdapat pengaruh antara Apresiasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
12. Apakah terdapat pengaruh antara Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?
13. Apakah terdapat pengaruh antara Promosi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi, khususnya dalam memahami hubungan antara faktor-faktor seperti upah, apresiasi, pengakuan, dan promosi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel

mediasi. Temuan penelitian ini dapat memperkaya teori motivasi kerja, teori kepuasan kerja, serta teori pengelolaan karyawan dalam industri manufaktur dan sektor lainnya.

2. Manfaat Praktis

Studi ini menjadikan dasar pengetahuan bagi penelitian berikutnya untuk memahami faktor-faktor yang mepengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Serta menjadi referensi bagi penelitian terkait bidang manajemen SDM dan psikologi industri. Penelitian ini akan menjadi bahan ajar bagi akademisi dan mahasiswa dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Serta memberikan wawasan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian berbasis kasus nyata di industri. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait upah, apresiasi, pengakuan, dan promosi guna meningkatkan produktivitas serta mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif untuk mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap Kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Apresiasi terhadap Kepuasan kerja.
3. Untuk menngetahui pengaruh Pengakuan terhadap Kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap Kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Apresiasi terhadap Kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap Kinerja karyawan.

8. Untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap Kinerja karyawan.
9. Untuk mengetahui pengaruh Pengakuan terhadap Kinerja karyawan
10. Untuk mengatahui pengaruh Gaji terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan.
11. Untuk mengetahui pengaruh Apresiasi terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan
12. Untuk mengetahui pengaruh Pengakuan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan
13. Untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja karyawan

1.4 Sistematika Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga bab. Tujuan penulisan proposal ini adalah untuk membuat pembaca lebih mudah memahami isi. Masing-masing bab digambarkan sebagai berikut:

BAB I **PENDAHULUAN**

Bab ini berisi penjelasan tentang latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan saran penulisan sistematis.

BAB II **RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi penjelasan tentang kerangka kerja teoritis, model penelitian sebelumnya, dan pengembangan hipotesis.

BAB III **METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan bentuk penelitian, obyek penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB II

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Rerangka Teoritis

2.1.1 Theory

Teori yang menjadi landasan utama dalam penelitian ini adalah Herzberg's Two-Factor Theory, sebagaimana dikemukakan oleh (Herzberg et al. 1959, 113) dalam karyanya *The Motivation to Work* . motivasi kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor yaitu hygiene seperti upah yang mencegah ketidakpuasan, dan motivator seperti pengakuan, promosi, dan apresiasi yang mendorong kepuasan dan kinerja. Upah meskipun penting sebagai faktor hygiene, hanya mampu menurunkan ketidakpuasan tanpa langsung meningkatkan kepuasan atau prestasi kerja. Sementara itu, motivator seperti pengakuan dan apresiasi bertindak sebagai pemicu intrinsik yang menguatkan kepuasan kerja, sementara promosi memberikan peluang pertumbuhan karier dan meningkatkan rasa pencapaian .

Berdasarkan studi empiris modern, kepuasan kerja ini berperan sebagai variabel mediasi antara keempat faktor tersebut dan kinerja karyawan. Adanya pengakuan, promosi, dan apresiasi meningkatkan kepuasan, yang secara signifikan berdampak positif pada kinerja, sedangkan upah berfungsi sebagai dasar yang mencegah ketidakpuasan, namun efektivitasnya terhadap kinerja tetap bergantung pada seberapa besar kontribusi faktor motivator.

Model teoretis ini diperkuat oleh meta analisis dan studi di sektor manufaktur maupun jasa, yang menemukan bukti kuat bahwa kepuasan kerja memediasi

hubungan antara upah, pengakuan, promosi, apresiasi, dan kinerja karyawan. Karenanya, penelitian ini menegaskan bahwa meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan memperbaiki aspek hygiene seperti upah, tetapi juga harus memperkuat aspek motivator seperti pengakuan, apresiasi, dan promosi agar kepuasan kerja semakin optimal dan berdampak langsung pada kinerja individu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut (Hustia, 2020) dalam (Sabil 2021) kinerja karyawan adalah keadaan lengkap dari perubahan selama periode tertentu, dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Menurut kasmir (2016,182) dalam (Susilo and Purbasari 2023) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Menurut (Samsuddin 2018,76) dalam (Azizah and Gulo 2023) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam memenuhitugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aktivitas operasional perusahaan dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Secara umum, kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan.

2.1.2.1 Indikator Kinerja Karyawan

1. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan bergantung pada interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, dan bekerja dalam lingkungan kerja yang sering tidak ideal. (Nabawi 2019).

2. Kualitas Kerja

   Menurut Lupiyoadi dan Hamdani (2011:162) dalam (Pegawai et al. 2017) Kualitas kerja didefinisikan sebagai tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam upaya mencapai hasil yang optimal bagi organisasi.

3. Efisiensi

   Efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan sesuai dengan apa yang ditargetkan dalam hal kualitas dan hasil. (Syam and Nasional 2020).

4. Produktivitas

   Produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas kerja, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk pekerjaan (Abdul et al. 2018).

5. Apresiasi Kerja

   Apresiasi kerja adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan atas kerja mereka untuk perusahaan (Lauhiyah and Aswan 2025).

2.1.3 Upah

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Efendi et al. 2020) menyatakan bahwa upah adalah nilai dari jasa yang diberikan seseorang kepada orang lain. Upah adalah uang yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Ada empat sistem upah menurut kebutuhan, senioritas, produksi, dan pengupahan. Menurut (Mulyadi 2013) dalam (Maifanda and Slamet 2019) Upah adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya dibayarkan secara tetap per bulan. Menurut (Nurachmad, 2008:33) dalam (Untari et al. 2021) upah adalah alasan utama mereka bekerja, dan bagi sebagian pekerja, upah adalah satu-satunya alasan mereka bekerja.

Upah bukan hanya kompensasi ekonomi untuk layanan yang disediakan oleh karyawan, tetapi juga hak yang harus mereka penuhi sesuai dengan aturan yang sangat penting dan kontrak tenaga kerja untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Karena kepuasan dengan upah yang diterima meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan di tempat kerja, upah adalah faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu, bisnis perlu memastikan sistem upah yang adil dan tepat untuk mempertahankan kepuasan dan kinerja karyawan yang optimal.

2.1.3.1 Indikator Upah

1. Gaji

Menurut Hariandja (2009: 23) dalam (Ike et al. 2020) Gaji adalah pembayaran permanen yang diterima oleh seseorang dari keanggotaannya di dalam organisasi.

2. Jabatan

   Promosi jabatan merupakan alat yang dapat membantu karyawan untuk menjadi lebih baik atau lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka di lingkungan organisasi. (Rahayu 2017).

3. Kepuasan Gaji

   Menurut Miceli dan Lane,Campbell dan IM dalam Gim dan Cheah (2020) dalam (Dengo S et al.,2023) dalam (Daehsanti and Silaswara 2025) Kepuasan gaji adalah perasaan yang baik untuk jumlah uang yang diterima karyawan dalam pekerjaan itu.

4. Kompensasi

   Menurut Hasibuan (Armansyah dkk,2021) dalam (Abadi and Yani 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

5. Tunjangan

   Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan karyawan yang memberikan hadiah kepada pegawai tidak berdasarkan kinerja mereka, tetapi lebih pada keanggotaan mereka dalam organisasi dan kebutuhan pegawai yang penting untuk menjalani kehidupan normal agar dapat bekerja dengan baik (Oktavia 2021).

2.1.4 Apresiasi

Menurut Handoko (2016) dalam (Prasetyo et al. 2019) apresiasi merupakan suatu bentuk pemberian yang diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan baik secara perorangan ataupun lembaga untuk prestasi tertentu. Menurut Djamarah (2008:183) dalam (Adhari and Ruswidiono 2023) apresiasi adalah suatu imbalan atau hadiah yang di berikan kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang kenangan dari perusahaan berupa apa saja dan dapat di sesuaikan dengan Prestasi yang telah di peroleh. Menurut N. Franden (2018: 237) dalam (Maya and Sihombing 2024) menyatakan bahwa apresiasi adalah hal yang sangat penting karena dapat memotivasi seseorang untuk belajar meningkatkan kinerjanya.

Beberapa definisi diatas mengarah pada kesimpulan bahwa Apresiasi adalah bentuk penghargaan atau pemberian yang dapat berupa material, ucapan, hadiah, maupun kenang-kenangan yang diberikan baik secara individu maupun oleh lembaga kepada seseorang atas prestasi tertentu. Apresiasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian, tetapi juga memiliki peran penting dalam memotivasi seseorang untuk terus meningkatkan kinerja dan belajar lebih baik. Dengan demikian, apresiasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian dan pengembangan individu di lingkungan kerja maupun organisasi.

2.1.4.1 Indikator Apresiasi

1. Penghargaan

   Penghargaan adalah imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena mereka telah memberikan tenaga dan pikiran mereka

untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bakti 2022).

2. Pemberian Pujian

   Pemberian pujian adalah hal yang sangat penting yang dapat mendorong seseorang untuk belajar meningkatkan kinerjanya (Maya and Sihombing 2024)

3. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan berhasil mencapai tujuan perusahaan (Adinda et al. 2023).

4. Pengakuan

   Tindakan menunjukkan apresiasi, penghargaan, atau perhatian atas kontribusi, prestasi, yang telah dilakukan oleh karyawan (Sholeh 2023).

5. Kinerja Kerja

   Kinerja kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam periode waktu tertentu (Wartono 2017)

2.1.5 Pengakuan

Menurut (Herzberg, Fedrick, 1966) dalam (Ali and Ahmad 2017) Kepuasan karyawan yang sebenarnya berasal dari motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan pengakuan karyawan atas pekerjaannya. Menurut (Deeprose, 1994) dalam (Ali and Ahmad 2017) Dalam penelitiannya, ia menemukan bahwa sistem pengakuan dan penghargaan yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi

karyawan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas.

Menurut (Fajahranny 2024) pengakuan adalah jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas prestasi mereka, kontribusi mereka, dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perusahaan, penghargaan ini dapat berupa sertifikat, hadiah fisik, atau penghargaan publik yang bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Beberapa definisi ini mengarah pada kesimpulan bahwa Pengakuan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, dan usaha mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Pengakuan yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, sistem pengakuan yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2.1.5.1 Indikator Pengakuan

1. Pengakuan Perusahaan

   Suatu bentuk penghargaan non-finansial perusahaan terhadap karyawan untuk kontribusi tempat kerja, keberhasilan, atau perilaku positif. Pengakuan ini dapat dalam bentuk pujian, apresiasi, sertifikat, atau penghargaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah aspek penting dari manajemen organisasi yang bertujuan untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Nadhiyatul et al. 2025).

3. Penghargaan Kerja

   Penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga (Minarsih 2021.)

4. Apresiasi

   Apresiasi adalah suatu pemahaman yang tepat, pertimbangan, dan penilaian, serta pernyataan yang akan memberikan sebuah penilaian (Kirana 2020).

5. Kinerja Karyawan

   Kinerja Karyawan adalah hasil dari pekerjaan dan tindakan yang telah mencapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab selama periode waktu tertentu (Komang et al. 2022).

2.1.6 Promosi

Menurut T. Nuraini (2013:75) dalam (Adhari and Ruswidiono 2023) promosi adalah cara tehnik peningkatan moral karyawan dalam peningkatan dalam bekerja, sehingga dapat mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Menurut Hasibuan (2012: 108) dalam (Adi et al. 2019) bahwa promosi berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Menurut (Dirja and Razak 2020)

Promosi adalah pergeseran posisi atau status pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Beberapa definisi ini mengarahkan kesimpulan bahwa Promosi adalah proses perpindahan atau peningkatan posisi karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi biasanya disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, hak, status, serta penghasilan. Selain sebagai bentuk pengakuan atas kemampuan dan prestasi, promosi juga berperan penting dalam meningkatkan moral dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir individu di dalam perusahaan.

2.1.6.1 Indikator Promosi

1. Promosi

   Menurut (Ahmad et al. 2023) dalam (Pemasaran et al. 2024) romosi didefinisikan sebagai aliran informasi atau persuasi satu arah yang digunakan untuk mendorong seseorang atau organisasi untuk melakukan tindakan yang menghasilkan pertukaran.

2. Pengakuan

   Menurut (Brun & Dugas, 2008 dalam Annurusshadiq et al., 2022) dalam (Jaya et al. 2024). mencakup memberikan penghargaan dan penghargaan kepada karyawan karena mereka telah membantu mencapai tujuan perusahaan.

3. Kenaikan Jabatan

Kenaikan jabatan merupakan faktor yang sangat penting untuk menempatkan posisi yang akan ditempati oleh karyawan yang memiliki kriteria yang sesuai untuk mengisi posisi yang diusulkan (Dewi al. 2021).

4. Efektivitas Promosi

   Efektivitas promosi adalah proses membuat karyawan lebih meningkatkan kinerja mereka (Nuraeni and Suryawardani 2017)

5. Kepuasan Promosi

   Kepuasan promosi merupakan tingkat kepuasan karyawan terhadap peluang promosi, prosedur, dan hasil yang ditawarkan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dipromosikan secara adil, terbuka, dan sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka, mereka merasa puas. Ini adalah salah satu komponen penting dari kepuasan kerja secara keseluruhan dan dapat memengaruhi motivasi, kesetiaan, dan kinerja mereka (Dessler et al. 2013)

2.1.7 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:78) dalam (Riedel et al. 2019) Kepuasan pekerjaan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah apresiasi yang akan diterima oleh karyawan. Menurut Menurut Qomariah (2020) dalam (Subiakto and Pujianto 2023) kepuasan kerja merupakan tindakan emosional yang nyaman, yaitu mencintai pekerjaan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:37) dalam (F. Amelia and Suwarsi 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang sering ditunjukkan oleh karyawan untuk pekerjaan mereka. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif

terhadap pekerjaan mereka. Sementara orang yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan mereka.

Beberapa definisi ini memberi kesimpulan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perbedaan antara harapan atau apresiasi yang diinginkan dengan yang diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai rasa nyaman dan cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara yang kurang puas biasanya memiliki sikap negatif. Dengan demikian, kepuasan kerja sangat penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan di lingkungan kerja.

2.1.7.1 Indikator Kepuasan Kerja

1. Gaji

   Menurut Tri Heru (2016:95) dalam (Agus et al. 2021) bahwa kompensasi didefinisikan sebagai pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka

2. Apresiasi

   Apresiasi adalah penilaian yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan semangat (Rizqon et al. 2022) pegawai (Ahmad and Kurniawan 2020).

3. Pengakuan

   Pengakuan adalah penghargaan yang diberikan sebagai pengakuan atas kontribusi dan prestasi karyawan (Agustin and Budiman 2024).

4. Promosi

Menurut (Yulia et al.,2020) dalam (Firmansyah et al. 2024) Promosi adalah bentuk komunikasi yang menyampaikan informasi kepada pelanggan potensial tentang suatu barang yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan serta mendorong mereka untuk membeli barang tersebut.

5. Lingkungan Kerja

Menurut (Yoyo & April, 2021 dalam (Toni et al. 2024) Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana seorang karyawan dapat dipengaruhi untuk memenuhi tugasnya

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

NO	Judul	Pengarang	Hasil
1.	*The mediating effect of job satisfaction in the relationship between wages, appreciation, recognition, and promotion on employee performance*	(Kumar and Vasudevan 2024)	a) Upah (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) b) Upah (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z) c) Penghargaan (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z) d) Pengakuan (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) e) Promosi (X4) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z)

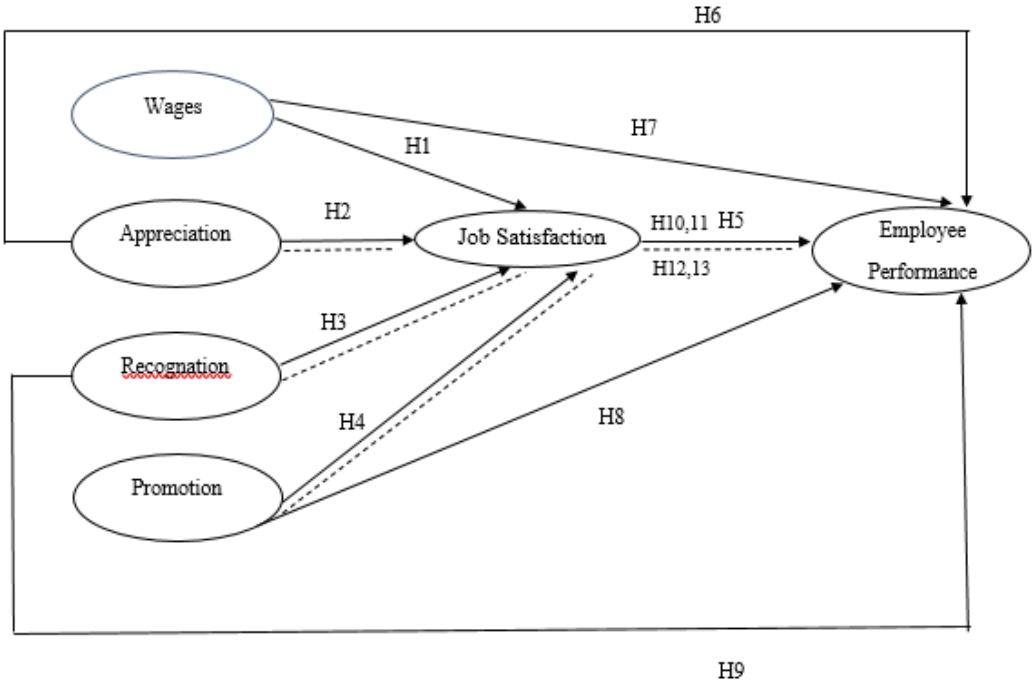
			f) Promosi (X4),berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) g) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) h) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Upah (X1) dan Kinerja karyawan (Y) i) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap apresiasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) j) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap hubungan antara Pengakuan (X3) dan kinerja karyawan (Y) k) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif antara promosi (X4) dan kinerja karyawan (Y)
2.	Pengaruh Upah dan Insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Milano Panai Tengah	(Efendi et al. 2020)	a) Upah (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y)
3.	*Allowances, Appreciation and Promotion Influencing Employee Performance*	(Pangkat et al. 2021)	a) Apresiasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) b) Promosi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y)

4.	Impact of Pay Promotion and *Recognition on Job Satisfaction (A Study on Banking Sector* Employees Karachi)	(Efendi et al. 2020)	a) Promosi (X4) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z) b) Pengakuan (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z)
5.	*The Distribution of Wages, Jobs, Co-Workers, and Supervision to Workers Job Satisfaction*	(Untari et al. 2021)	a) Upah (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z)
6.	Pengaruh Pemberian Pujian dan Insentif Karyawan pada PT Orange Indonesia Mandiri Medan	(Maya and Sihombing 2024)	a) Apresiasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)
7.	Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X	(Liyanwah and Suryawan 2022)	a) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y)
8.	Hubungan Pengakuan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review)	(Mahaputra et al. 2023)	a) Pengakuan (X3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z)
9.	Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado	(Thanan et al. 2021)	a) Upah (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z)

10.	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja sebagai variable intervening pada karyawan TVRI Lampung	(Magdalena et al. 2019)	a) Promosi (X4) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z)

2.3 Model Penelitian

Model penelitian ini akan digunakan sebagai acuan sementara yang mencakup semua variabel yang telah ditentukan. Penelitian ini terdiri dari empat variabel independen, yaitu Wages (X1), Appreciation (X2), Recognation (X3), dan Promotion (X4), dengan satu variabel mediasi, yaitu Job Satisfaction, serta satu variabel dependen, yaitu Employee Performance (Y). Oleh karena itu, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Upah terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Thanan et al. 2021) menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin memperkuat bukti bahwa upah merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dimas et al. 2020) menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sains 2021) upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau semakin sesuai upah yang diterima karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Hal ini menegaskan bahwa upah merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja di lingkungan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fasilitas et al. 2023) upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian upah yang layak dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Menurut

H_1: Terdapat pengaruh upah terhadap kepuasan kerja

2.4.2 Pengaruh Apresiasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Michella 2022) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan rasa dihargai dan diakui oleh karyawan, sehingga berdampak positif terhadap tingkat

kepuasan kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Foenay et al. 2020) apresiasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al. 2022) menyatakan bahwa apresiasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Mubaroqah and Yusuf 2020) menyatakan bahwa apresiasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawati1 et al. 2024) menyatakan bahwa apresiasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{2:}$ Terdapat pengaruh apresiasi terhadap kepuasan kerja

2.4.3 Pengaruh Pengakuan terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mahaputra et al. 2023) pengakuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penelitian tersebut menegaskan bahwa pemberian pengakuan atas kinerja dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Alahiane et al. 2023) menyatakan bahwa pengakuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin sering dan tepat pengakuan diberikan oleh organisasi atau atasan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sahibzada and Khawrin 2023) menyatakan bahwa pengakuan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ali and Ahmad 2017) menyatakan bahwa pengakuan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengakuan dalam bentuk penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Orajaka 2021) menyatakan bahwa

pengakuan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat pengakuan yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

H_3: Terdapat pengaruh upah terhadap kepuasan kerja

2.4.4 Pengaruh Promosi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahayuningsih and Anwar 2021) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Yubu 2023) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa semakin baik dan tepat promosi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Heriana 2021) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan BJB University, ditemukan bahwa promosi berada dalam kategori sangat baik dan memberikan pengaruh sebesar 42,9% terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Amaliya et al. 2023) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. semakin baik promosi jabatan yang diberikan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mantouw 2022) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik promosi yang diberikan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Selain itu, beban kerja juga

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan promosi jabatan dan beban kerja bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H_4: Terdapat pengaruh promosi terhadap kepuasan kerja

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Annisa et al. 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin baik. Selain itu, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurrohmat and Lestari 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki Pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data dari karyawan PT Kahatex di Bandung dan PT Digivla Indonesia, dengan metode survei dan analisis statistik seperti regresi linear dan SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Post and Areros 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. enelitian ini dilakukan pada pegawai kantor PT. Post Indonesia di Manado dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja mereka juga semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi et al. 2022)

menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (S. Wahyuni 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H_5: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4.6 Pengaruh Apresiasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sofiati 2021) menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward secara langsung meningkatkan kinerja karyawan karena penghargaan tersebut menambah semangat kerja dan mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama and Handayani 2022) menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa pemberian reward yang adil dan tepat mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan secara signifikan. Selain reward, punishment (hukuman) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun reward dianggap sebagai bentuk perhatian positif perusahaan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al. 2023) menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena membuat karyawan merasa dihargai atas hasil kerja mereka. Selain

meningkatkan kinerja, reward juga berperan dalam meningkatkan motivasi, semangat, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Hustia 2020) menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (R. Wahyuni et al. 2023) menyatakan bahwa apresiasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_6: Terdapat pengaruh apresiasi terhadap kinerja karyawan

2.4.7 Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha and Tjahjawati 2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin 2019) menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Global Media dan menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan memadai menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Andriani et al. 2022) menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. . Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik dan tepat pemberian kompensasi, termasuk upah, tunjangan, dan insentif, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dwianto and Purnamasari 2019) menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. . Penelitian ini menegaskan bahwa pemberian

kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan aturan yang berlaku sangat penting untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Pln et al. 2019) menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_7: Terdapat pengaruh upah terhadap kinerja karyawan

2.4.8 Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Haryadi et al. 2022) menyatakan bahawa promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Doni et al. 2024) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Saing et al. 2021) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Barik et al. 2021) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Cipta et al. 2021) menyatakan bahwa promosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_8: Terdapat engaruh promosi terhadap kinerja karyawan

2.4.9 Pengaruh Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan

Pada Penelitian yang dilakukan oleh (Fajahranny 2024) menyatakan bahwa pengakuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Agustin and Budiman 2024) menyatakan bahwa pengakuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Irma et al. 2024) menyatakan bahwa pengakuan memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Peranginangin et al. 2025) menyatakan bahwa pengakuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kathina 2021) menyatakan bahwa pengakuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_9: Pengaruh pengakuan terhadap kinerja karyawan

2.4.10 Upah terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Menurut (Fauzan 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Khusnul Fikri, Roky Apriansyah 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Ronald Wilson Seran 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Indriati 2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Ismail 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya.

H_{10}: Terdapat pengaruh upah yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.4.11 Apresiasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Penelitian (Talashina and Ngatno 2020) menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Mulyati 2024) reward berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Galla et al. 2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Fahrezi and Ferdian 2021) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya. Menurut (Kumari et al. 2021) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya.

H_{11}: Terdapat pengaruh apresiasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.4.12 Pengakuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Menurut (Pramono 2021) apresiai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasinya Menurut (Kurniawan 2020) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Menurut (Lusri and Siagian 2017) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut (Dewi and Sutrischastini 2016) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut (Yohana and Hanafi 2017) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H_{12}: Terdapat pengaruh pengakuan yang dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.4.13 Promosi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Menurut (Maulana 2018) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut (Sigalingging 2018) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut (Sigalingging 2018) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut (Sabar et al. 2017) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Menurut (A. Amelia et al. 2025) promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H_{13}: Terdapat pengaruh promosi yang di mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019, 16) mengatakan bahwa metode ini telah digunakan sejak lama untuk menjadi metode penelitian tradisional, sehingga metode sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode empiris karena didasarkan pada filosofi positivistik. Metode ini adalah metode ilmiah/scientific karena memenuhi kaidah secara ilmiah, yaitu konkret/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Menurut (Sugiyono 2019, 17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk menyelidiki dalam populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan peralatan penelitian. Analisis data adalah kuantitatif/statistik untuk tujuan pengujian hipotesis yang diberikan.

Penelitian kausalitas ialah hubungan yang bersifat sebab akibat yang digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel dependen dan independen (Sugiyono 2019, 66). Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya menunjukan adanya hubungan antar variabel, tetapi juga menekankan arah dan kekuatan pengaruh dari satu variabel terhadap yang lainnya.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta, yang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Dinas ini berlokasi di Jl. Kesehatan No.10, Gambir, Jakarta Pusat 10160, dan memiliki tanggung jawab dalam merumuskan serta melaksanakan kebijakan di bidang kesehatan, termasuk upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Selain itu, Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta juga berperan dalam pengendalian penyakit, peningkatan kualitas layanan kesehatan, serta pengelolaan sumber daya kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh.

3.2.1 Struktur Organisasi

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono 2019, 126) Dalam hal ini, populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mengambil kesimpulan. Populasi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang dipelajari. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT

3.2.2 Sample

Sample diperoleh dari purposive sampling, yaitu (Sugiyono 2017, 81) Dalam Penelitian Kuantitatif, sample bukan hanya jumlah populasi tetapi juga karakteristiknya. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua aspeknya, seperti karena kekurangan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk mengambil kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dari populasi harus benar-benar representatif. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sample yaitu convenience sampling.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional Variabel membahas indikator-indikator dari setiap variabel untuk digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yang relevan mengenai gaji, apresiasi, pengakuan, promosi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

3.3.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan cara yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara resmi dan sesuai dengan moral atau etika. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator kepuasan kerja, kualitas kerja, efisiensi, produktivitas, apresiasi kerja

3.3.1.2 Upah

Upah sebagai pembayaran bulanan atau tahunan kepada karyawan. Dengan memberikan upah yang kompetitif, insentif, dan promosi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan mereka. Variabel upah diukur dengan gaji, jabatan, kompensasi, insentif, tunjangan

3.3.1.3 Apresiasi

Apresiasi adalah sebagai salah satu bentuk pengakuan dan penghargaan terhadap usaha dan kontribusi karyawan. Yang dapat mempengaruhi sikap dan output kerja mereka. Variabel apresiasi diukur dengan penghargaan, pemberian pujian, motivasi kerja, pengakuan, kinerja kerja

3.3.1.4 Pengakuan

Pengakuan adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberi motivasi kepada mereka untuk terus bekerja. Variabel pengakuan perusahaan, penilaian kinerja, penghargaan kerja, apresiasi, kinerja kerja.

3.3.1.5 Promosi

Promosi adalah proses mempromosikan seseorang ke posisi yang lebih tinggi sebagai penghargaan atas kinerja, kemampuan, dan kontribusi mereka. Promosi biasanya mencakup peningkatan tanggung jawab, status, dan otoritas, serta peningkatan kompensasi atau jabatan. Promosi karyawan dalam lingkungan organisasi adalah bagian penting dari pengembangan karier dan perekrutan karyawan karena meningkatkan motivasi dan kepuasan pekerjaan. Variabel gaji, apresiasi, kenaikan jabatan, efektivitas promosi.

3.3.1.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang ditimbulkan oleh persepsi seseorang terhadap pengalaman kerja mereka. Perusahaan harus menerapkan program insentif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan mereka,

serta menerapkan prosedur dan kebijakan sistematis untuk meningkatkan kepuasan kerja. Variabel gaji, apresiasi, pengakuan, promosi, lingkungan kerja.

3.3.2 Pengukuran Variabel

Variabel latent yang biasanya disebut konstruk adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung tetapi dibentuk oleh dimensi dimensi atau indikator indikator yang diamati dalam penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen. psikologi, dan sosiologi. Indikator-indikator ini biasanya diamati dengan menggunakan kuesioner atau angket untuk mengetahui pendapat responden tentang masalah tertentu

Dalam pembuatan kuesioner, skala ordinal, juga dikenal sebagai skala Likert, adalah yang paling umum digunakan (Ghozali 2021, 61). Skala ini terdiri dari lima tingkat preferensi jawaban, masing-masing dengan pilihan berikut,

Tabel 3. 1 Pengukuran Variabel

Pilihan	Keterangan	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	**5**

Sumber:(Sugiyono 2019)

3.3.3 Indikator Variabel

Tabel 3. 2 Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Skala

Upah (X_1)	1. Gaji 2. Jabatan 3. Kompensasi 4. Insentif 5. Tunjangan	*Likert*
Apresiasi (X_2)	1. Penghargaan 2. Pemberian Pujian 3. Motivasi Kerja 4. Pengakuan 5. Kinerja Kerja	*Likert*
Pengakuan (X_3)	1. Pengakuan Perusahaan 2. Penilaian Kinerja 3. Penghargaan kerja 4. Apresiasi 5. Kinerja Kerja	*Likert*
Promosi (X_4)	1. Promosi 2. Pengakuan 3. Kenaikan Jabatan 4. Efektivitas Promosi 5. Kepuasan Promosi	*Likert*
Kepuasan Kerja (Z)	1. Gaji 2. Apresiasi 3. Pengakuan 4. Promosi 5. Lingkungan Kerja	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan Kerja 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Produktivitas 5. Apresiasi Kerja	*Likert*

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (sugiyono 2023, 296) Tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data tanpa memahami teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan sebagai berikut

1. **Data Primer**

Data Primer adalah Sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul. Menurut (Sugiyono 2022, 8). Dalam penelitian ini dengan membaca jurnal, penulis mendapatkan data dan informasi untuk penelitian ini. Menurut (Sugiyono 2019,199) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk dimintai jawaban. Data primer diperoleh dari google form,interview

2. **Data Sekunder**

   Data Sekunder adalah data yang diberikan kepada pengumpul data secara tidak langsung, seperti melalui orang lain atau dalam bentuk dokumen Menurut (Sugiyono 2019, 296). Data sekunder diperoleh dari jurnal,artikel,literatur.

3.5 Metode Analisis Data

(Sugiyono 2022, 206) Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, menampilkan data untuk masing-masing variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data menggunakan statistik.

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan dampak Gaji, Apresiasi, Pengakuan dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

3.5.1 Statistik Deskriptif

Tujuan dari statistik deskriptif adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat generalisasi atau kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2019, 206). Statistik inimencakup penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, serta perhitungan seperti modus, median, dan mean (ukuran tendensi sentral), desil, persentil, pengukuran penyebaran data melalui nilai rata-rata dan standar deviasi, hingga persentase (Sugiyono 2019, 207).

3.5.1.1 Statistik Deskriptif Responden

Statistika deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2019, 206)

3.5.2 Struktural Model

Penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural. PLS-SEM biasanya terdiri dari dua submodel. Model pengukuran (measurement model) juga dikenal sebagai model luar dan model struktural (structural model) juga dikenal sebagai model dalam (Ghozali and Kusumadewi 2023, 8)

PLS-SEM memiliki indikator refleksif dan formatif untuk menghasilkan variabel laten. Indikator refleksif dikenal sebagai Mode A adalah indikator yang menunjukkan konstruk. Ini sesuai dengan teori tes klasik yang menganggap bahwa perbedaan dalam pengukuran skor variabel laten adalah fungsi dari skor asli ditambah dengan error (Ghozali and Kusumadewi 2023, 8).

3.5.3 Outer Model

Outer model sering juga disebut (*outer relation atau measurement model*). Yang menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variable latennya. (Ghozali 2021, 27).

3.5.3.1 *Convergent Validity*

Validity convergent ditetapkan ketika skor dari dua instrumen yang berbeda mengevaluasi ide yang sama atau ketika menilai sebuah konsep menggunakan dua metodologi yang berbeda menunjukkan korelasi yang sangat tinggi (Bougie and Sekaran 2020, 210). Untuk konstruk reflektif dalam outer model, validitas konvergen dapat dilihat dari nilai outer loading factor yang harus lebih besar dari 0,708. Selain itu, Average Variance Extracted (AVE) > 0.50) (Ghozali and Kusumadewi 2023, 98).

3.5.3.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah membandingkan nilai AVE setiap struktur dengan nilai korelasi antara konstuk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap struktur lebih besar daripada nilai korelasi antara struktur dalam model, maka konstruk tersebut dianggap memiliki nilai diskriminasi valniditas yang baik (Fornell dan Larcker, 1981) dalam (Ghozali 2021, 29). Nilai AVE disarankan lebih besar 0.50. FL,HTMT <0.9,CL.

3.5.3.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah bentuk pengujian yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono

2019, 176) Oleh karena itu, mengukur reabilitas suatu konstruk dengan blok indikator dapat dilakukan dengan dua metode pengukuran yaitu Cronbach alpha dan Composite reability (Ghozali 2021, 45)

3.5.3.3.1 *Composite Reliability*

Composite reliability adalah blok indikator yang mengukur internal consistency suatu konstruk. Ini dapat diukur dengan dua metrik yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability dan nilainya harus di atas 0.70 (Ghozali 2021, 29).

3.5.3.3.2 *Cronchbach Alpha*

Reliability dari konstruk cukup baik yang ditunjukan oleh nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0.60.

3.5.4 Inner Model

Inner model kadang disebut juga sebagai *inner relation structural model*. Berdasarkan *substantive theory*, menjelaskan bagaimana variable laten berhubungan satu sama lain. (Ghozali 2021, 26).

3.5.4.1 Coefficient Determinant (R2)

Koefisien determinasi (R2), yang merupakan ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen, adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. (Ghozali 2018, 97).

Koefisien determinasi untuk data silang (crossection) biasanya relatif rendah. Sebaliknya, koefisien determinasi untuk data runtun waktu (time series) biasanya tinggi.

3.5.4.2 Predictive Relevance (Q2)

Menurut (Ghozali 2021). Koefisien determinasi adalah ukuran tingkat keberhasilan model dalam menghasilkan nilai estimasi dan nilai observasi. Selain melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-segi panjang prediksi relevansi untuk model konstruk. Nilai Q-segi panjang yang lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki nilai prediksi relevansi. Nilai Q-segi panjang yang lebih rendah menunjukkan bahwa model memiliki nilai prediksi relevansi yang lebih rendah.

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Hair et al. 2019, 606) analisis jalur merupakan istilah umum yang digunakan untuk pendekatan yang memanfaatkan korelasi bivariat sederhana untuk memperkirakan hubungan dalam model SEM. Dimana tujuan dari analisis jalur adalah untuk menentukan kekuatan jalur yang ditampilkan dalam diagram jalur.

Menurut (Ghozali 2021, 113-114) dalam melakukan pengujian hipotesis, nilai yang di analisa adalah nilai yang ada pada t-statistik dan p- value yang diperoleh dari output PLS.

3.5.5.1 P Value

Hasil tersebut dibandingkan dengan tingkat signifikan sebesar a = 0,05. Jika t- statistik > 1,96 dan p-value <0,05, maka hasilnya dianggap signifikan atau valid.

3.5.5.2 T Value

T-statistik lebih < 1,96 dan p-value > 0,05, maka hasilnya tidak signifikan atau tidak valid.

3.5.5.3 Analisis SEM Dengan Variabel Efek Mediasi

Analisis SEM yang melibatkan efek mediasi menunjukkan hubungan antara konstruk yang bersifat independen dan dependen melalui variabel yang bertindak sebagai penghubung atau perantara. Ini berarti bahwa pengaruh dari variabel yang independen terhadap variabel yang dependen dapat terjadi secara langsung atau melalui variabel yang berperan sebagai mediator (Ghozali Imam, Kusumadewi 2023). Terdapat tiga tahap model untuk menguji pengaruh mediasi Baron dan Kenny (1986) dalam (Ghozali and Kusumadewi 2023, 176) yaitu:

1. Dalam model pertama, efek variabel eksogen (Y1) dan variabel endogen (Y2), tanpa mengubah mediasi M, dianggap signifikan pada 0,05.
2. Pengaruh variabel eksogen (Y1) pada variabel mediasi (M) dinilai dalam model kedua dan harus signifikan pada 0,05.
3. Dalam model ketiga, efek variabel eksogen (Y1) dan rekonsiliasi (M) pada variabel endogen (Y2). Pada tahap akhir tes, disediakan bahwa efek variabel eksogen (Y1) untuk variabel endogen (Y2) tidak memiliki pengaruh signifikan, sedangkan efek variabel mediasi (M) untuk variabel endogen (Y2) harus signifikan pada 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, C V Rizki, and Ahmad Yani. 2022. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RIZKI ABADI" 3 (2): 5185–88.

Adhari, Aryusi, and Wasisto Ruswidiono. 2023. "PENGARUH MUTASI , REWARD DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP" 3 (1): 95–102.

Adi, Gede Purnawan et al. 2019. "PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI" 5 (1): 52–59.

Adinda, Tifani Nur et al. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 1:134–43.

Agustin, Silviani, and Galih Ega Budiman. 2024. "Pengaruh Sistem Reward Dan Recognition Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Explore Wisata Organizer" 5 (9): 3302–10.

Ahmad, Arfandi, and Yogiek Indra Kurniawan. 2020. "SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN PEGAWAI TERBAIK MENGGUNAKAN SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING DECISION SUPPORT SYSTEM FOR BEST EMPLOYEE SELECTION USING" 1 (2): 101–8.

Alahiane, Latifa et al. 2023. "Factors Associated with Recognition at Work among Nurses and the Impact of Related Recognition at Work on Health- -Quality of Life , Job Satisfaction and Psychological Health : A Single- -Centre , Sectional Study in Morocco." https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051933.

Ali, Muhammad Zeeshan, and Nawaz Ahmad. 2017. "Impact of Pay Promotion and Recognition on Job Satisfaction (A Study on Banking Sector Employees Karachi)." *Gmjacs* 7 (2): 11–11.

Amelia, Aisyah et al. 2025. "Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Sijunjung Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan" 01 (04): 232–38.

Amelia, Fitri, and Sri Suwarsi. 2020. "Pengaruh Job Satisfaction Dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding Manajemen Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisiba* 6 (2): 838–42. http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.23351.

Andriani, Alni et al. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" 1 (1): 10–15.

Arapenta, Agus Kristina et al. 2021. "PENGARUH PELATIHAN DAN GAJI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA KANTOR CAMAT KABANJAHE KABUPATEN KARO" 10 (2): 315–24.

Arifudin, Opan. 2019. “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . GLOBAL” 3 (2): 184–90. https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.

Azizah, Septiana Nur, and Yupiter Gulo. 2023. “Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 3 (2): 139–48.

Bakti, Dhani Waluyo. 2022. “POLA MUTASI , PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)” 2 (1): 41–50.

Barik, Barik et al. 2021. “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang” 2 (2): 65–72.

Bougie, Roger, and Uma Sekaran. 2020. *Research Methods for Business*.

Cipta, Wayan et al. 2021. “KINERJA PEGAWAI” 9 (2).

Clarisa, Rebekha, and Yupiter Gulo. 2024. “Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 3 (4): 219–28.

Daehsanti, Alifya, and Diana Silaswara. 2025. “Pengaruh Kepuasan Gaji , Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Tangerang” 1:1–11.

Darmawati1, Tri et al. 2024. “Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Opi Mall Palembang Tri Darmawati 1 , Nurkardina Novalia 2 , Riana Sari 3 1,” 104–16.

Dessler, Gary et al. 2013. *RESOURCE MANAGEMENT THIRTEENTH EDITION*.

Dewi, Kristiana, and Ary Sutrischastini. 2016. “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Pd Bpr Bkk Wonosobo” 3 (1): 61–77.

Dirja, Irawati Kusuma, and Ismail Razak. 2020. “Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8 (3): 1–11. https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470.

Dwianto, Agung Surya, and Pupung Purnamasari. 2019. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . JAEIL” 2 (2): 209–23.

Efendi, Ruslan et al. 2020. “Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7 (2): 1–11. https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759.

Fahrezi, M Fadlan, and Feri Ferdian. 2021. “Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Hotel Truntum

Padang,” 425–34.

Fajahranny, Rachmatika. 2024. “Pengaruh Sistem Reward , Recognition , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PERUMDA Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung” 10 (6): 3301–11.

Fasilitas, Pengaruh et al. 2023. “Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen” 11 (3): 48–55.

Fauzan, Achmad. 2022. “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)” 6 (2): 1860–80.

Foenay, Ephivania Eunike et al. 2020. “PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA LONTAR KABUPATEN KUPANG” 11 (1): 83–98.

Galla, Cosmas Mariones et al. 2020. “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UIP SULBAGUT” 7 (3): 342–53.

Ghozali, Imam. 2021. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE*.

Ghozali, Imam, and Karlina Aprilia Kusumadewi. 2023. “Partial Least Squares.” In , 1st ed., 1–229. Universtitas Diponegoro, Semarang.

Gunawan, Ahmad et al. 2023. “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG” 11 (1): 1–9.

Hair, Joseph F et al. 2019. “MULTIVARIATE DATA ANALYSIS Multivariate Data Analysis.” In , 759.

Handinata, Guntur Putra, and Karel Tjahjadi. 2021. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan” 1 (4): 201–10.

Haryadi, Rofiq Noorman et al. 2022. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Beringin Life Di Jakarta” 1 (1): 41–48. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13.

Heriana, I Putu Juli. 2021. “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Bali” 1 (1): 164–78.

Herzberg, Frederick et al. 1959. “The Motivation to Work.” In .

Hustia, Anggreany. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi” 10 (1): 81–91. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929.

Ika Febirillah Sari1), Hasan Ubaidillah2*), Sumartik3*. n.d. “Peran Pelatihan, Self Efficacy, Dan Recognition Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Prima Sealindo Engineering,” 348–58.

Indriati, Inayat Hanum. 2019. “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA” 9 (1): 240–58.

Ismail, Robertson. 2021. “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja Di Politeknik Angkatan Darat Malang” 08 (01): 1–18.

Jabatan, Pengaruh Promosi et al. 2024. “Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang” 17 (2): 1338–51.

Jaya, Agnes Agitza et al. 2024. “PENGARUH REWARD DAN RECOGNITION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT KARYAWAN DALAM BEKERJA DI PT X” 6 (1): 1174–84.

Karyawan, Kinerja et al. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap” 1:1–7.

Kasus, Studi, and Pada Bagian. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia” 5 (1): 85–95.

Kathina, Catherine. 2021. “Effects of Recognition and Job Promotion on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya” 13 (8): 47–53. https://doi.org/10.7176/EJBM/13-8-05.

Kerja, Lingkungan et al. 2018. “Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018” 11 (21): 28–50.

Khusnul Fikri, Roky Apriansyah, Muhklas Adi Putra. 2018. “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA CV. PELITA MANDIRI V PEMATANG REBA” 7 (01): 23–32.

Kinerja, Penilaian et al. 2025. “JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja” 5:149–53.

Kirana, Zuyyina Candra. 2020. “Peranan Apresiasi Guru Terhadap Antusias Belajar Siswa Kelas XI Madrasah Aliyah Hasan Muchyi” 1.

Kumar, D., and H. Vasudevan. 2024. “The Mediating Effect of Job Satisfaction in the Relationship between Wages, Appreciation, Recognition, and Promotion on Employee Performance.” *International Journal of Human Capital in Urban Management* 9 (4): 697–714. https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2024.04.10.

Kumari, Kalpina et al. 2021. “Examining the Role of Motivation and Reward in Employees ’ Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction : An Empirical Evidence” 10 (November): 401–20.

Kurniawan, Noor Riadi. 2020. “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UP3 KUALA KAPUAS KALIMANTAN TENGAH Noor” 1 (7): 348–54.

Lauhiyah, and Mukhamad Kholil Aswan. 2025. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN APRESIASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS SIMPANG LIMA SEMARANG” 19 (1978): 5683–90.

Liyanwah, and I A N Nurpatria Suryawan. 2022. “PENGARUH SISTEM SELEKSI , PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA” 2 (1): 75–86.

Lusri, Lidia, and Hotlan Siagian. 2017. “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA” 5 (1).

Magdalena, Betty et al. 2019. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung” 05 (02): 80–89.

Mahaputra, M. Ridho et al. 2023. “Hubungan Pengakuan Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Review).” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan* 1 (1): 1–7. https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.78.

Maifanda, Nonik, and Muhammad Ramadhan Slamet. 2019. “PENGARUH GAJI , JAM KERJA FLEKSIBEL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA” 3 (1): 81–95.

Mantouw, Gabriela Milenia. 2022. “Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung” 3 (1).

MAULANA, WAHYU. 2018. “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK JATIM, Tbk CABANG PAMEKASAN WAHYU” 3 (1).

Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 2 (2): 15. https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71.

Maya, and Surpe Ida Sihombing. 2024. “PENGARUH PEMBERIAN PUJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.

ORANGE INDONESIA MANDIRI MEDAN.” *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen* 6 (2): 115–24.

Michella, Edalmen. 2022. “PENGARUH PENGHARGAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Michella 1 , Edalmen 2” 04 (04): 987–96.

Minarsih, Maria Magdalena. n.d. “PENGARUH PENGHARGAAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS PANDANARAN SEMARANG Maria,” 1–8.

Mubaroqah, S T, and Muhammad Yusuf. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai The Effect of Work Motivation on Job Satisfaction of Officers” 17 (2): 222–26.

Mulyati, Eti. 2024. “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” 1 (1): 1–9.

Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” 2 (2): 170–83.

Nugraha, Alvi, and Surjani Tjahjawati. 2017. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” 3 (3): 24–32.

Nuraeni, Syifa Dewi, and Bethani Suryawardani. 2017. “ANALISIS EFEKTIVITAS PROMOSI MELALUI MEDIA SOSIAL INSTAGRAM PADA PT.NIION INDONESIA UTAMA PADA TAHUN 2017” 3 (2): 280–85.

Nurrohmat, Alfian, and Rini Lestari. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Akuntansi* 1 (2): 82–85. https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419.

Nyoman, Ni, and Ari Novarini. n.d. “Jurnal EMAS” 3:94–107.

Oktavia, Astiningrum. 2021. “Otonomi Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021” 21 (April): 48–55.

Orajaka, Ugochukwu Paul. 2021. “Organizational Performance and Its Effects to Employee Recognition and Job Satisfaction in Some Selected Public Universities in the South East , Nigeria” 21 (3): 97–106. https://doi.org/10.9734/AJEBA/2021/v21i330364.

Palandeng, R E et al. 2022. “PENGARUH PROMOSI JABATAN , REKAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT . PLN UNIT INDUK WILAYAH SULUTTENGGO) THE EFFECT OF POSITION PROMOTION , CO-WORKERS AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT PT . PLN SULUTTENGGO” 10 (3): 795–802.

Pangkat, Kenaikan et al. 2021. “Allowances, Appreciation and Promotion Influencing Employee Performance.” *Management Research Journal* 10 (2): 112–21.

Pegawai, Kerja et al. 2017. “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji” 8.

———. 2020. “PENGARUH GAJI DAN KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis) 1” 2:168–82.

Pemasaran, Manajemen et al. 2024. “Pengaruh Promosi Dan Online Customer Reviews Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Minat Beli (Literature Review” 2 (3): 181–94.

Peranginangin, Fiedro Frensclin et al. 2025. “Pengaruh Employee Recognition , Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Karo” 4 (2): 2302–9.

Pln, P T et al. 2019. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” 9 (2): 70–77.

Post, P T, and William A Areros. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor” 2 (2): 119–23.

Pramono, Reno Widhi. 2021. “The Effect of Intrinsic Rewards and Extrinsic Rewards on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables,” no. 1982.

Prasetyo, Atik Heru et al. 2019. “Analisis Dampak Pemberian Reward Dan Punishment Dalam Proses Pembelajaran Matematika” 2 (3): 402–9.

Pratama, Martinus Febryanto Andy, and Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN” 2 (2): 62–70. https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46.

Produksi, Bagian et al. 2020. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan” 2:66–79.

Putri, Vega Irianti et al. 2022. “PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA PT . BRI (PERSERO) TBK . KANTOR CABANG MANADO) THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY WITH JOB SATI” 10 (2): 207–16.

Rahayu, Suharni. 2017. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo.” *Jurnal Ilmiah Kreatif* 5 (1): 59–75.

Rahayuningsih, Nurjanah, and Samsul Anwar. 2021. “PENGARUH PROMOSI DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)” 7 (1): 60–67.

Riedel, Anggia G.C.R et al. 2019. “Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel.” *Jurnal EMBA* 7 (3): 2959–68.

Rizqon, Abdul Latif et al. 2022. “Analisis Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Khazanah Ulum Ekonomi Syariah (JKUES)* 6 (1): 1–18. https://doi.org/10.56184/jkues.v6i1.153.

Ronald Wilson Seran, Ida Ariyani Heriani. 2023. “KEPUASAN KERJA PENDAMPING SOSIAL PROGRAM JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)” 7 (1): 744–69.

Sabar, Navrathin Datu et al. 2017. “PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI” 5 (2): 404–13.

Sabil, Ariesto Patria. 2021. “Pengaruh Employee Well-Being Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (4): 1341–48. https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348.

Sahibzada, Abdurrasheed, and Mohammad Khalid Khawrin. 2023. “THE RELATIONSHIP BETWEEN SALARY AND RECOGNITION ON JOB SATISFACTION : A STUDY OF PAKTIA UNIVERSITY LECTURERS” 2 (1): 74–78.

Saing, Bungaran et al. 2021. “JEMMA (Jurnal of Economic , Management , and Accounting) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance” 4 (September): 169–82.

Sains, Jurnal Manajemen. 2021. “LINGKUNGAN KERJA DAN GAJI BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT . YAMAHA MATARAM SAKTI” 1 (3): 219–28.

Sholeh, Muh Ibnu. 2023. “COMPETITIVE : Journal of Education Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru” 2 (4): 212–34.

Sigalingging, Lasrida. 2018. “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Amik Medicom Medan” 17 (2): 260–80.

Sofiati, Evi. 2021. “PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT” 15 (1): 34–46.

Studi, Program et al. 2021. “Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode Algoritma Naïve Bayes Classifier” 11:66–80. https://doi.org/10.34010/jati.v11i1.

Subiakto, Dhea Cecillia Loveanty, and Surahman Pujianto. 2023. “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KERJASAMA PT. MEDCO ENERGI DENGAN PT. XYZ” 3 (2): 179–200.

Sugiyono. 2019. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.” In , 440.

———. 2023. “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.” In , 440.

Susilo, Ridwan, and RR. Niken Purbasari. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pbi” 3 (2): 233–42.

Sutra Dewi, Aminar, and Fuji Rahmadani. 2024. “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Upt Padang.” *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17 (2): 1323–33.

Syam, Shofiana, and Politeknik Informatika Nasional. 2020. “PENGARUH EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP” 4:128–52.

Talashina, Hernita Eka, and Ngatno. 2020. “SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI : PERAWAT RS TELOGOREJO SEMARANG) Di Dalam Menghadapi Persaingan Industri Yang Kian Ketat Di Era Sekarang , Masing-Masing Perusahaan Harus Terus Memupuk Jiwa Kompetitifnya Agar Para Karyawannya Dapat Memberikan Kontri,” 1–13.

Thanan, Rizki Reinaldi et al. 2021. “Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB* 11 (2): 2021.

Untari, Dewi et al. 2021. “The Distribution of Wages, Jobs, Co-Workers, and Supervision To Workers’ Job Satisfaction.” *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 5 (1): 42–53. https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i1.1592.

Volume, Jurkami, and Dewan Redaksi. n.d. “Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI).”

Wahyuni, Rezki et al. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 6 (3): 142–50.

Wahyuni, Sri. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi Laki-Laki” 2:172–79.

Wartono, Tri. 2017. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 4 (2): 41–55.

Yohana, Corry, and Bayu Dwilaksono Hanafi. n.d. “PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE.” *2017* 5:73–89.

Yubu, Christy Angela. 2023. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu” 4 (6): 757–61.