

## **ABSTRAK**

**Fatni Taha, 2022 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara.** Ketua Komisi : Dr. Abdulla W Jabid S E.MM, Anggota Komisi: Dr Adnan Rajak SE.M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara; (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara; (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja yang memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 78 pegawai pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara. Alat uji yang digunakan yaitu model *Sruktural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) yang dibantu oleh alat uji *Software SmartPLS 3.3.9*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara. Apabila kompensasi yang diberikan adil maka pegawai akan merasa puas; (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara. Apabila kompensasi yang diberikan adil maka akan meningkatkan kinerja pegawai lebih baik; (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada Puskesmas Kecamatan Patani Utara. Apabila kinerja pegawai baik maka akan memberikan nilai positif bagi puskesmas; (4) pengaruh kepuasan kerja yang memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang tidak positif dan signifikan antara kompensasi ke kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil pengujian tersebut yaitu Nilai t lebih besar dan nilai p value lebih kecil yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak signifikan.

**Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai**

## ***ABSTRACT***

**Fatni Taha** 2022 Effect of Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at the Patani Utara District Health Center. Chairman of the Commission : Dr. Abdulla W Jabid S E.MM, Commission Member: Dr Adnan Rajak SE.M.Si.

The aims of this study were (1) to examine and analyze the effect of compensation on job satisfaction at Pueksmas, Patani Utara District; (2) To examine and analyze the effect of compensation on employee performance at the Patani Utarah Public Health Center; (3) To test and analyze the effect of job satisfaction on employee performance at the Patani Utarah District Health Center; (4) To examine and analyze the effect of job satisfaction mediating compensation on employee performance at the Patani Utarah District Health Center. The number of samples in this study were 78 employees at the Patani Utarah District Health Center. The test equipment used is the Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS) models which are assisted by the SamrtPLS 3.3.9 Software test tool

The results showed that (1) the effect of compensation on job satisfaction had a positive and significant relationship at the Puskesmas Patani Utarah District. If the compensation given is fair, the employee will feel satisfied; (2) the effect of compensation on employee performance has a positive and significant relationship at the Puskesmas in North Patani District. If the compensation given is fair, it will improve employee performance better; (3) the effect of job satisfaction on employee performance has a positive and significant relationship at the Puskesmas Patani Utarah District. If the employee's performance is good, it will provide a positive value for the puskesmas; (4) the effect of job satisfaction mediating compensation on employee performance has a non-positive and significant relationship between compensation and employee performance through job satisfaction mediation. The results of the test are that the t-value is greater and the p-value is smaller, which means that the mediation parameter is not significant.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance