



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Gazali, Umami Wahyuni
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madura

ABSTRAK

Hasil kerja perusahaan akan sangat bergantung pada hasil kinerja karyawannya. Perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan memotivasi karyawannya agar bekerja lebih maksimal dengan cara memberikan kompensasi kepada mereka. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Penelitian ini tergolong explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda dengan alat bantu SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,698. Kepuasan Kerja mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522. Kompensasi mampu memberikan dampak positif bagi Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334. dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti diatas F tabel yaitu 2,36..

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT:

The results of the company's work will depend on the results of the performance of its employees. The company will try to improve the performance of its employees by encouraging its employees to work optimally with one way, namely the provision of compensation. This is in accordance with the theory which says that satisfaction with compensation can affect employee behavior to work more enthusiastically and spur high performance. This research is classified as explanatory research with a quantitative approach. The sample used was 64 respondents with saturated

sampling technique. The type of data used is primary data, namely collecting data using a questionnaire. The data analysis used is Multiple Linear Regression with SPSS version 21 tool. The results of this study indicate that compensation is able to have a positive impact on employee performance, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a positive coefficient value of 0.698. Job satisfaction is able to have a positive impact on employee performance, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a positive coefficient value of 0.522. Compensation is able to have a positive impact on job satisfaction, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a positive coefficient value of 1.334. and Compensation has a positive effect on employee performance with Job Satisfaction as an intervening variable, with a significance value of 0.000 which means below 0.05 and has a calculated F value of 5486.521 which means above F table is 2.36.

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang terus berkembang menuju entitas ekonomi yang lebih baik serta mampu meningkatkan keuntungan yang diperolehnya adalah tujuan umum berbagai perusahaan atau organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia¹.

² Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan yang menjadi organ penting perusahaan. Hal ini berkaitan dengan pentingnya seorang karyawan menjadi salah satu unsur strategi peningkatan kinerja perusahaan. Peningkatan akan terjadi dengan pengelolaan karyawan yang maksimal dan pengembangan kemampuan karyawan yang mumpuni sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. Oleh sebab itu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Hasil kerja perusahaan akan sangat bergantung pada hasil kinerja karyawannya.

¹ Saparuddin, Mukhtar dan Sri, I. N. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.

² Nuray, Akter dan Moazzam, H. M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(8), 103–116.

Perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan mendorong karyawannya bekerja secara maksimal dengan salah satu caranya yaitu pemberian kompensasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh³ bahwa kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

⁴Kompensasi adalah kebutuhan yang menghubungkan kebutuhan-kebutuhan selanjutnya supaya terpenuhi yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Setiap karyawan memiliki keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Apabila harapan tersebut mampu dipenuhi perusahaan maka karyawan akan senantiasa merasa dihargai keberadaannya dan bersemangat dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja. ⁵Apabila kompensasi yang diberikan sesuai maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan turun. Berdasarkan fungsi kompensasi sebagai salah satu cara memotivasi karyawan maka perusahaan atau organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan persoalan ini.

Kepuasan karyawan diperlukan untuk menjaga rasa percaya diri dan komitmennya pada perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang individual karena setiap individu mempunyai perbedaan tingkat kepuasan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan⁶ bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penelitian oleh⁷, menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif

³ Handoko, T., H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.

⁴ Jane Nelima Wekesa and Silas Nyaroo.M.A. (2013). Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 1–4.

⁵ Aulia Rahman dan Syahrizal. (2018). Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention: Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 471–477.

⁶ Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12 J). Salemba Empat.

⁷ Rahayu, Ni Made Nadya; Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E- Jurnal Manajemen*, 6(11), 5804–5833.

signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar. Selanjutnya penelitian oleh⁸, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana⁹ bahwa kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya oleh Abidin¹⁰, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh motivasi pada Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan.

Dari survei awal yang telah dilakukan penulis terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam operasional karyawan Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan yang salah satunya adalah kinerja karyawan selama ini dipandang belum optimal. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, karyawan yang berkeinginan resign dalam waktu kerja yang singkat, menggunakan atau memainkan smartphone pada saat jam kerja, dan oknum karyawan yang kurang disiplin dalam jam kedatangan bekerja. Pandangan tersebut adalah hasil wawancara terhadap salah satu manajer di Golden Plaza Kabupaten Pamekasan pada tanggal 1 September 2020. Wawancara tersebut menjadi alasan penulis tertarik melakukan penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervalnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk

⁸ Abidin, N. (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *In Masters thesis*. Universitas Dian Nuswantoro.

⁹ Ibid

¹⁰ Ibid

mengangkat judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Golden Plaza di Kabupaten Pamekasan)”.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

TEORI DAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh¹¹, juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini membuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dalam era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan.¹² mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau

¹¹ Muryanto, E. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skrripsi* Tidak Diterbitkan. UNS.

¹² Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prehalindo.

imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dalam hal ini, sejak awal memang sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Maka dari itu, kompensasi menjadi bagian sangat penting dalam proses evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan. Menurut¹³, menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini dimungkinkan, karena kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang karyawan. Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Mengenai jumlah dari kompensasi itu sendiri sangatlah variabel untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jane dan Silas¹⁴, menunjukkan hasil bahwa Kompensasi yang memberikan kepuasan dalam bekerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana perusahaan dapat menghargai karyawan. Dampak dari kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini membuat hipotesis sebagai berikut:

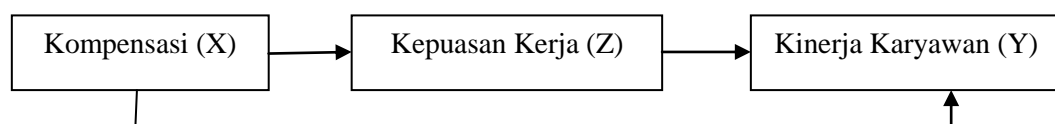
Hipotesis 2: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 4: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

METODE

Model Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual

¹³ Djati, S. P. dan M. K. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.

¹⁴ Ibid

Pengukuran

Variabel Kompensasi dikur dengan 3 indikator yang di adopsi dari Djati¹⁵, pertama Kompensasi Material, diukur dengan 7 item, kedua Kompensasi Sosial, diukur dengan 5 item, dan ketiga Kompensasi Aktifitas, diukur dengan 2 item. Variabel Kepuasan Kerja dikur dengan 5 indikator yang di adopsi dari¹⁶, pertama Pekerjaan, diukur dengan 5 item, kedua Gaji, diukur dengan 4 item, ketiga Kesempatan Promosi, diukur dengan 2 item. keempat Pengawasan, diukur dengan 3 item, dan kelima Rekanan Kerja, diukur dengan 2 item. Variabel Kinerja Karyawan dikur dengan 4 indikator yang di adopsi dari¹⁷, pertama Efektivitas dan Efisiensi, diukur dengan 3 item, kedua Otoritas dan Tanggung Jawab, diukur dengan 3 item, ketiga Disiplin, diukur dengan 2 item, dan keempat Inisiatif, diukur dengan 2 item.

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong explanatory research dengan pendekatan kuantitatif.

Sampel

Sampel yang digunakan sebanyak 64 karyawan Golden Plaza Di Kabupaten Pamekasan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini termasuk *Eksplanatory Research*^{18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27}.

¹⁵ Ibid

¹⁶ Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Andi.

¹⁷ Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.

¹⁸ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

¹⁹ Moh. Herman Djaja dan Zainurrafiqi.(2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Indoprime Sumenep), Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 2 No.1 pp. 01 - 16.

²⁰ Zainurrafiqi and Ria Rachmawati. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontingensi Dan Tingkat Penggunaan Internet Terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 550–571.

²¹ Zainurrafiqi., Siti, Salama Amar., Rohmaniyah., Rini, Aristin., R.P.Much, Muchtar., Rusnani., Miftahol, Arifin., Abdul, Hadi., Kusik, Kusuma Bangsa., Nurul, Hidayati.(2021).The Effect of Utilitarian Value and Hedonic Value on Customer Loyalty with Customer Satisfaction As an Intervening Variable: Empirical Evidence from Indonesia, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, Vol. 8, No. 5, pp 291-305.

²² Zainurrafiqi , Ria Racawati , Devi Lestari Pramita Putri , Enza Resdiana , Endang Widyastuti , Qaiyim Asy'ari , Rusdiyanto, W. H. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, Small, And Medium Enterprise: Evidence from Indonesia. *Solid State Technology*, 63(6), 1604–1620

²³ Moh. Herman Djaja dan Zainurrafiqi.(2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Karyawan PT. Marinal Indoprime Sumenep), *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 2 No.1 pp. 01 - 16.

Jenis data

Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Sobel dengan alat bantu SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 1, Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,689 terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standartdized Coefficients Beta	t-test	Sig.	Keterangan
X	0.698	80.754	0,000	Signifikan
Std.error	0,009			

Dependent Variabel :Y

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

²⁴ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi.(2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*, Vol. 1 No.1 pp. 1 - 20.

²⁵ Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. Vol.12, No.1, pp. 3537-3549

²⁶ Gazali. (2021). EMPLOYEE PERFORMANCE AND COMPENSATION: EVIDENCE FROM INDONESIA. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, Vol 24, Special Issue 6, PP 1-12.

²⁷ Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*, 3(99), 9–17.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
Z	0.522	98.754	0,000	Signifikan
Std.eror	0.005			

Dependent Variabel :Y

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Berdasarkan tabel 2, Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522 terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Kompensasi (X) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel 3, Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334 terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Standartdized Coefficients	t-test	Sig.	Keterangan
	Beta			
X	1.334	86.528	0,000	Signifikan
Std.eror	0,015			

Dependent Variabel :Z

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Pengaruh Variabel Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	F-test	Sig.	Keterangan
X dan Z	5486.521	0,000	Signifikan

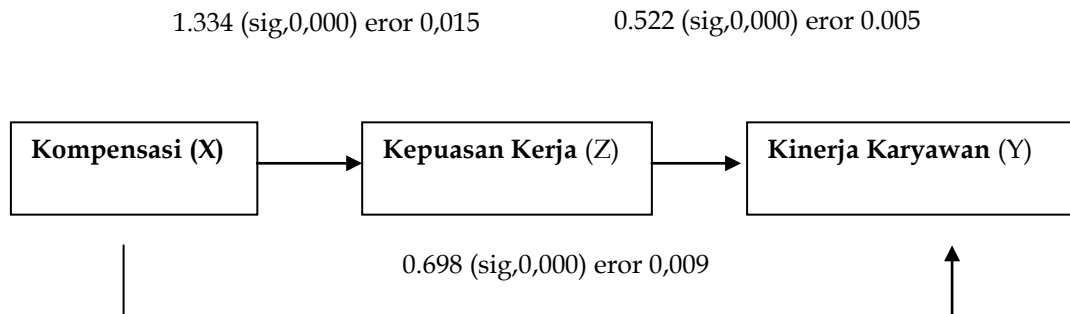
Dependent Variabel :Y

Sumber: Data diolah peneliti: 2021

Berdasarkan tabel 4. Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti dibawah 0,05

serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti di atas F tabel yaitu 2,36. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi dan Variabel Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Gambar 2
Lintasan Pengaruh

Hasil analisis jalur dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,698. Dan untuk besarnya pengaruh total $1.334 + 0,522 = 1,856$.

Uji Mediasi (Sobel)

Uji mediasi ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kedudukan variabel intervening dalam penelitian ini. Berikut hasil uji mediasi (sobel test).

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE^2_a) + (a^2 SE^2_b)}}$$

Berdasarkan hasil perhitungan sobel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sobel test statistic sebesar 62.256 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja menjadi variabel intervening antara Variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,698. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kompensasi bagi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian oleh²⁸ yaitu kompensasi baik finansial maupun non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan tersebut akan berdampak positif kepada kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan²⁹. Sedangkan menurut³⁰, pada dasarnya kompensasi itu dapat dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalnnya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan win win solution antara karyawan dan perusahaan.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kepuasan Kerja bagi kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil

²⁸ Kurniawan, M. Adisty Dwi., Hamid, Djamhur dan Utami, H. N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. Prudential life assurance). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–8.

²⁹ Sriwidodo, U. dan A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.

³⁰ Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.

penelitian oleh³¹, variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya Kompensasi bagi Kepuasan Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil data penelitian yang membuktikan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian oleh Rahayu dan Riana³². Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kompensasi ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar, dan kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar.

Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti diatas F tabel yaitu 2,36. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja. Kompensasi memungkinkan dapat memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan kemudian mampu memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan. Selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh³³ bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Variabel kompensasi. dan

³¹ Retnoningsih, Teguh., Sunuharjo, Bambang Swasto, dan R., & Ika. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53–59.

³² Ibid

³³ Siburian, R. T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi). Tesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.

juga variabel motivasi kerja yang dapat berperan sebagai variabel pemoderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, semakin baik Kompensasi di lakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,698.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, semakin baik Kepuasan Kerja di capai maka kinerja karyawan akan semakin baik, sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 0,522.

Kompensasi berpengaruh terhadap dan Kepuasan Kerja.

Artinya, semakin tinggi Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai koefisien positif yaitu 1.334.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Artinya, Kepuasan Kerja dapat menjadi variabel mediasi yang baik antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti dibawah 0,05 serta memiliki nilai F hitung yaitu 5486.521 yang berarti diatas F tabel yaitu 2,36.

Saran

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu: Peneliti yang melakukan penelitian di daerah tertentu, harus mampu berkomunikasi dengan bahasa daerah setempat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam memberi penjelasan untuk pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, N. (2010). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. *In Masters thesis*. Universitas Dian Nuswantoro.
- Aulia Rahman dan Syahrizal. (2018). Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention: Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 471–477.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prehalindo.
- Djati, S. P. dan M. K. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.
- Handoko, T., H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Jane Nelima Wekesa and Silas Nyaroo.M.A. (2013). Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 1–4.
- Kurniawan, M. Adistya Dwi., Hamid, Djamhur dan Utami, H. N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. Prudential life assurance). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–8.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Andi.
- Muryanto, E. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi Tidak Diterbitkan*. UNS.
- Nuray, Akter dan Moazzam, H. M. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(8), 103–116.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Rahayu, Ni Made Nadya; Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E- Jurnal Manajemen*, 6(11), 5804–5833.
- Retnoningsih, Teguh., Sunuharjo, Bambang Swasto, dan R., & Ika. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53–59.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12 J). Salemba Empat.
- Saparuddin, Mukhtar dan Sri, I. N. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Siburian, R. T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi). *Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Sriwidodo, U. dan A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.