

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA TUNAS FARM KOPENG KABUPATEN SEMARANG)

Muhammad Luqman Hakim Hardoyo, Eisha Lataruva, Dea Adielyani

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research is quantitative research, data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis uses instrument tests, classical assumption tests, path analysis, t test, F test, coefficient of determination and Sobel test. The research results show that compensation and job satisfaction partially influence employee performance. However, compensation has no partial effect on job satisfaction. Meanwhile, job satisfaction is unable to mediate compensation on employee performance. This can be interpreted that the higher the compensation given is not able to increase employee job satisfaction which will have an impact on employee performance.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bergotong royong untuk mencapai target bersama. Memperoleh keuntungan yang paling besar dan kemakmuran bagi para pemegang saham perusahaan adalah kepentingan yang penting. Sumber daya manusia suatu perusahaan sangat memengaruhi keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Karena manusia adalah makhluk dengan pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting untuk keberhasilan suatu bisnis. (Nurcahyani & Adnyani, 2016).

Keberadaan sumberdaya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang krusial. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk melaksanakan kegiatan perusahaan. Penting untuk mengoptimalkan potensi setiap sumber daya manusia di perusahaan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Terwujudnya keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi justru bergantung kepada manusia yang mengerjakan tugas tersebut. Kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja individu karyawannya itu sendiri. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan ekpektasi tujuan perusahaan akan terwujud.

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Tunas Farm, Kopeng Kabupaten Semarang. Tunas Farm sebagai perusahaan peternakan ayam broiler yang menyediakan telur untuk dijual ke agen – agen. Keberadaan tunas farm sangat diperlukan oleh masyarakat karena sebagai salah satu perusahaan yang menyediakan bahan pokok untuk kebutuhan konsumsi setiap hari. Oleh karena itu, karyawan memiliki tuntutan berkinerja baik agar proses kerja antar divisi berjalan dengan lancar. Berdasarkan pra survey kinerja di Tunas Farm terkadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan perusahaan, karena masih terdapat beberapa karyawan yang libur sehingga sulit mencapai target perusahaan dan juga melewati batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Di Tunas Farm kompensasi yang diperoleh seluruh karyawan belum sesuai dengan upah minimum kota dan insentif yang diterima seluruh karyawan hanya THR 1 juta sebab ada insentif lain yang dihilangkan apabila dulunya penjualan memenuhi target harian 90% akan diberi insentif sebesar 50rb hingga 100rb tergantung harga telur hari itu, namun insentif ini sudah lama tidak diberlakukan di tunas farm tanpa adanya alasan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam hal pekerjaannya, yang menunjukkan Perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka

Kepuasan kerja Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya (Riza & Fazri, 2023). Kepuasan kerja upah yang diperoleh tiap karyawan sebenarnya masih dirasa kurang pantas untuk pekerjaan yang telah mereka lakukan dan tidak adanya penghargaan yang diperoleh tiap karyawan jika melakukan pekerjaan dengan baik.

Tujuan yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah untuk 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja

Kompensasi artinya suatu pencapaian yang berupa tunai, barang, baik tidak langsung ataupun langsung yang disediakan dari industri pada karyawannya untuk balasan dari jasanya atau kinerja karyawan dengan baik. Pembentukan sistem kompensasi ialah suatu yang terpenting pada pembaian SDMnya karena hal tersebut bisa mengapresiasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan karyawan yang memiliki bakat. Kompensasi juga berdampak terhadap kinerja strategis (Rianda & Winarno, 2022).

Berdasarkan landasan teori dan berbagai penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah segala pendapatan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Garaika, 2020). Kompensasi merupakan penghargaan yang didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai individu karena besaran kompensasi mencerminkan besarnya pekerjaan mereka antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Riza & Fazri, 2023).

Berdasarkan landasan teori dan berbagai penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima, dalam bentuk perasaan positif tentang pekerjaan. Tingkat kepuasan tinggi menghasilkan perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan tingkat kepuasan rendah memiliki perasaan negative atas pekerjaannya. Kepuasan kerja Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. (Riza & Fazri, 2023). Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

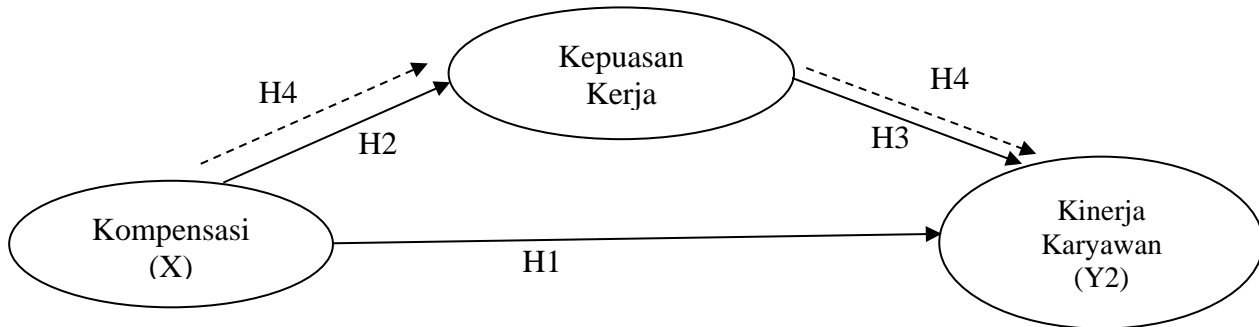
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi adalah cara perusahaan membalas jasa kepada karyawan karena mereka bekerja untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Menurut Hasibuan (2017), Kepuasan karyawan adalah salah satu tujuan kompensasi. Berdasarkan landasan teori dan

H4 : Kepuasan kerja memediasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah 108 karyawan bagian produksi. Penentuan jumlah sampling dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Jumlah populasi yang diketahui

d = presisi yang ditetapkan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan toleransi kesalahan sebesar 10%.

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{108}{108(0,1)^2 + 1} = 51,9$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 52 karyawan Perusahaan Tunas Farm. Menurut Sugiyono (2019) teknik *non probability sampling* adalah metode sampling yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan teknik pendekatan *accidental sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019), Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Metode Analisis Data

Path Analisis

Untuk menguji pengaruh variabel intervening dalam penelitian ini digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Penggunaan metode analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap variabel endogen (Riduwan & Kuncoro, 2017). Analisis ini berguna untuk mencari koefisien jalur (*path coefficients*). Koefisien jalur (*path coefficients*) sesungguhnya adalah koefisien regresi yang telah dibakukan. Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar (beta) yang menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah tersusun dalam diagram jalur. Apabila dalam diagram jalur terdapat dua atau lebih variabel, maka dapat dihitung koefisien parsialnya. Dalam analisis jalur tersebut, dapat ditentukan struktur persamaanya, seperti berikut:

$$Y1 = b1X1 + e \text{ (Persamaan I)}$$

$$Y2 = b1X + b1Y1 + e \text{ (Persamaan II)}$$

Keterangan:

b1 : Koefisien regresi

Y1 :Kepuasan kerja

X1 :Kompensasi
e : Standar error

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	22	42.3
2	Laki-laki	30	57.7
	Total	52	100.0

Sumber : Data Primer diolah data, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Tunas Farm yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 30 orang (57,7%) sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (42,3%).

Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<20 tahun	2	3.8
2	21-30 tahun	8	15.4
3	31-40 tahun	12	23.1
4	41-50 tahun	15	28.8
5	>50 tahun	15	28.8
	Total	52	100.0

Sumber : Data Primer diolah data, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pada Tunas farm didominasi oleh karyawan berusia 41-50 tahun dan >50 tahun yang masing-masing berjumlah 15 orang atau 28,8%.

Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<10 tahun	33	63.5
2	11-20 tahun	16	30.8
3	21-30 tahun	2	3.8
4	>40 tahun	1	1.9
	Total	52	100.0

Sumber : Data Primer diolah data, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat 33 karyawan bekerja di Tunas Farm selama <10 tahun, 16 karyawan bekerja selama 11-20 tahun, 2 karyawan telah bekerja selama lebih dari 21-30 tahun, dan 1 karyawan yang paling lama bekerja selama > 40 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	29	55.8
2	SMP	20	38.5
3	SMK	2	3.8
4	S1	1	1.9
	Total	52	100.0

Sumber : Data Primer diolah data, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Tunas Farm merupakan lulusan SD dengan jumlah 29 orang (55,8 %).

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas Persamaan 1

	Unstandardized Residual
N	52
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan output pada tabel diatas diatas, uji normalitas dengan metode Kolmogrov-Smirnov diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai asymp. sig sebesar $0,200 \geq 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov- Smirnov Test, maka pada persamaan 1 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “ normal “.

Tabel 8. Uji Normalitas Persamaan 2

	Unstandardized Residual
N	52
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan output pada tabel diatas diatas, uji normalitas dengan metode Kolmogrov-Smirnov diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai asymp. sig sebesar $0,200 \geq 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov- Smirnov Test, maka pada persamaan 2 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “ normal “.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas Persamaan 1

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai tolerance kompensasi $1,00 \geq 0,1$ dan VIF $1,00 \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dinyatakan “tidak mengandung gejala multikolinieritas“.

Tabel 10. Uji Multikolinieritas Persamaan 2

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.964	1.038
	Kepuasan_Kerja	.964	1.038

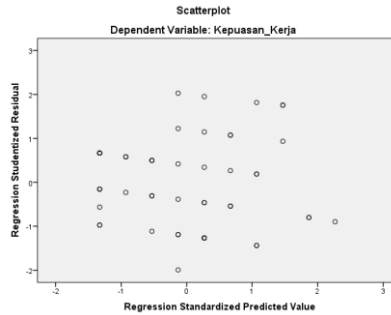
- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dengan melihat nilai tolerance kompensasi dan kepuasan kerja $0,964 \geq 0,1$ dan VIF $1,038 \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dinyatakan “tidak mengandung gejala multikolinieritas“.

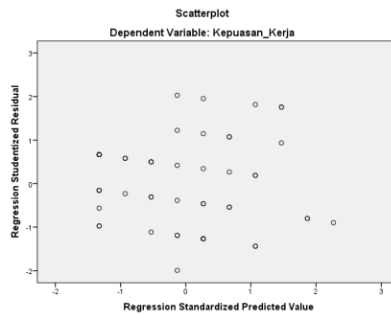
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas Persamaan 1



Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot persamaan 1 tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasitas Persamaan 2



Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa titik pada grafik scatterplot persamaan 2 tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Path Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Persamaan 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.273	1.676		10.306	.000
Kompensasi	-.193	.140	-.191	-1.375	.175

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah 2024

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = -0,191 X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,193 dengan tanda negatif menyatakan apabila jika nilai kompensasi bertambah, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,193. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan negative dengan kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.221	2.667		.832	.409
Kompensasi	.344	.129	.279	2.668	.010
Kepuasan_Kerja	.845	.127	.693	6.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2024

Persamaan berikut dapat dibuat berdasarkan hasil regresi:

$$Y_2 = 0,279 X + 0,693 Y_1$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,279 dengan tanda positif menyatakan apabila jika nilai kompensasi bertambah, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,693 dengan tanda positif menyatakan apabila jika nilai kompensasi bertambah, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,693. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji t

No	Variable	Bobot Pengaruh			Signifikan a = 0,05			Keterangan
		t _{hitung}	>/<	t _{tabel}	P _{value}	>/<	Sig.	
1	Kompensasi terhadap Kinerja	2,668	>	1,985	0,010	<	0,05	H ₁ diterima
2	Kompensasi terhadap Kepuasan kerja	-1,375	<	1,985	0,175	>	0,05	H ₂ ditolak
3	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	6,635	>	1,985	0,000	<	0,05	H ₃ diterima

Sumber : Data primer diolah 2024

1. H₁ **diterima**, hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} = 2,668 lebih besar dari t_{tabel} = 1,985 dengan sig. 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" **diterima**.
2. H₂ **ditolak**, hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} = -1,375 lebih kecil dari t_{tabel} = 1,985 dan sig. 0,175 lebih besar 0,05, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan" **ditolak**.
3. H₃ **diterima**, hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} = 6,635 lebih besar dari t_{tabel} = 1,985 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan "kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" **diterima**.

Uji F

Hasil uji – F Regresi Linier Persamaan 1

Tabel 14. Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.907	1	11.907	1.890	.175 ^b
	Residual	315.074	50	6.301		
	Total	326.981	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Data primer diolah 2024

Tabel 14 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 1,890 sementara F_{tabel} dengan df₁ = 1 – 1 = 0 dan df₂ = 100 – 1 = 98, maka didapat F_{tabel} 3,94. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} dengan demikian model regresi antara kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y₁) dinyatakan tidak layak.

Hasil uji – F Regresi Linier Persamaan 2

Tabel 15. Hasil Uji F Persamaan 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.353	2	117.676	23.033	.000 ^b
	Residual	250.340	49	5.109		
	Total	485.692	51			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah 2024

Tabel 15 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 23,033 sementara F_{tabel} dengan $df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 100 - 2 = 98$, maka didapat F tabel 3,94 Karena nilai F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} dengan demikian model regresi antara kompensasi (X) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) dinyatakan fit atau layak.

Koefesien Determinasi

Koefesien Determinasi Regresi Linier Persamaan 1

Tabel 16. Koefesien Determinasi Regresi Linier Persamaan 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 ^a	.036	.017	2.51027

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Data primer diolah 2024

Nilai adjusted R square sebesar 0,017 menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan 1,7% dari variasi dalam variabel kepuasan kerja. Sisanya, sebesar 98,3% (100% - 1,7%) variasi dalam variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefesien Determinasi Regresi Linier Persamaan 2

Tabel 17. Koefesien Determinasi Regresi Linier Persamaan 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.464	2.26030

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2024

Nilai adjusted R square sebesar 0,303 menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 30,3% dari variasi dalam variabel kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 69,7% (100% - 30,3%) variasi dalam variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Sobel

Tabel 18. Hasil Uji Sobel

Input		Test statistic:	Std. error:	<i>p-value</i>
a = -0,191	Sobel test	-1,32354513	0,09282708	0,18565416
b = 0,693				
Sa = 0,140				
Sb = 0,127				

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel test, nilai mediasi dari variabel kepuasan kerja adalah -1,323 dengan nilai signifikansi sebesar 0,09. Menurut kriteria yang digunakan, variabel dikatakan sebagai mediasi jika nilai dari perhitungan Sobel test lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 0,05. Dalam penelitian ini, nilai mediasi kepuasan kerja (-1,323) lebih kecil dari nilai

disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis satu menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Widagdo et al (2018) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi tidak berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan; bahkan, ada indikasi bahwa semakin tinggi kompensasi, kepuasan kerja karyawan justru menurun.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Garaika (2020) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saputra, 2022) yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepuasankerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riza & Fazri (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai penghubung antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan kompensasi tidak meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan peningkatan kompensasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Riza & Fazri (2023) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja positif dan signifikan, namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin baik kinerja karyawan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menggambarkan bahwa semakin besar kompensasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka mampu meningkatkan kinerja mereka.
4. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIMMU*, 6(September), 165–177.
- Nurchayani, N. made, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan Dan. Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.