

PENGARUH KOMPENSASI NONFINANSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJASEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian Mesin PT. Kota Jati Furindo)

Tanzila Al Unsha, Ngatno², Reni Shinta Dewi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email : ktanzila648@gmail.com

Abstract: PT. Kota Jati Furindo is one of the companies in Jepara that produces export-quality furniture. Based on internal data of PT. Kota Jati Furindo, it is known that there was a decline in the performance of engine part employees from 2017 to 2022. It is suspected that the factors that cause a decrease in performance in machine part employees are nonfinancial compensation, motivation and job satisfaction. This type of research is explanatory research with sampling using one of the non-probability sampling techniques, namely saturated sampling which uses all members of the population as samples. The samples taken amounted to 48 people who were employees of the machinery section of PT. Furindo Teak City. This study used SPSS version 25 for data analysis, the analysis carried out included validity, reliability, correlation coefficient, determination coefficient, simple and multiple regression, significance t test and sobel test. The results of this study show that nonfinancial compensation, motivation, and job satisfaction can affect employee performance. Based on the results of this study, it is recommended that PT. Kota Jati Furindo increases the intensity of promotion and appreciates the achievements of its employees. As well as increasing employee motivation through rewards and embracing so that employees take part in every activity so that employee performance can increase.

Keywords: Nonfinancial Compensation, Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak : Kota Jati Furindo merupakan salah satu perusahaan di Jepara yang memproduksi furnitur berkualitas ekspor. Berdasarkan data internal PT. Kota Jati Furindo, diketahui terjadi penurunan kinerja karyawan bagian mesin pada tahun 2017 hingga 2022. Diduga faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan bagian mesin adalah kompensasi nonfinansial di mana, motivasi dan kepuasan kerja. Tipe penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *non probability sampling* yaitu sampling jenuh yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang diambil berjumlah 48 orang yang merupakan karyawan bagian mesin PT. Kota Jati Furindo. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk analisis data, analisis yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda, signifikansi uji t dan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial, motivasi, dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan agar PT. Kota Jati Furindo meningkatkan intensitas pelaksanaan promosi jabatan dan lebih mengapresiasi terhadap pencapaian karyawannya. Serta meningkatkan motivasi karyawan melalui *reward* dan merangkul agar karyawan andil dalam setiap kegiatan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

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

Pendahuluan

Selain modal usaha, salah satu komponen utama perusahaan adalah sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia harus dikelola secara baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Hariandja, 2002). Basis sumber daya manusia yang berkualitas akan membawa perusahaan pada kemajuan. Untuk mengetahui bagaimana kualitas dari sumber daya

manusia, perusahaan perlu melakukan sebuah penilaian atas kinerja karyawan.

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah ditargetkan atau tindakan atas pencapaian yang diperoleh seseorang (Stolovitch dan Kepps dalam Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam kesuksesan perusahaan, di mana kinerja karyawan yang bagus akan membawa efek positif pada pertumbuhan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk justru akan membawa dampak negatif pada perusahaan (Yuniarti et al., 2021).

Di bawah ini merupakan data penilaian kinerja karyawan bagian mesin PT. Kota Jati Furindo selama enam tahun terakhir:

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Mesin PT. Kota Jati Furindo Tahun 2017 – 2022

Tahun	Aspek Penilaian (0-100)					Rata-rata
	Kerjasama	Memahami Pekerjaan	Tanggung jawab	Kedisiplinan	Hasil Kerja Sesuai Standar	
2017	80	90	85	90	90	87
2018	85	90	90	90	85	88
2019	85	90	80	80	75	82
2020	85	85	80	75	80	81
2021	85	80	80	70	80	79
2022	80	80	80	70	80	78

Kategori Penilaian

81 – 100	Sangat Baik
61 – 80	Baik
41 – 60	Cukup
21 – 40	Kurang
0 – 20	Sangat Kurang

Jumlah Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	46
Perempuan	2

Sumber: Data Internal Personalia PT. Kota Jati Furindo, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian mesin PT. Kota Jati Furindo menurun seiring waktu. Pada tahun 2018, sempat terjadi peningkatan dengan skor rata-rata 88 dari pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2017, skor rata-ratanya mencapai 87. Namun pada tahun 2019 sampai tahun 2022 terus terjadi penurunan skor kinerja pada karyawan mesin. Permasalahan ini harus segera ditangani agar penurunan tidak terus terjadi sehingga mengganggu produktivitas perusahaan.

Terjadinya penurunan kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Seringkali kepuasan kerja dianggap mampu menjadikan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik, sehingga timbul korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi atau kinerja. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja inilah yang nantinya mempengaruhi kinerja karyawan di masa depan sehingga terjadi hubungan secara berlanjut (Handoko dalam Ratnasari et al., 2020).

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Tsauri, 2014). Ada dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial (Simamora, 2020). Menurut temuan dari pra survei yang dilakukan, diketahui kompensasi finansial yang diberikan dapat dikatakan baik, bahkan pemberian gaji diberlakukan secara kompetitif sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan, artinya tidak ada masalah terkait kompensasi finansial. Berdasarkan wawancara pra survei, diketahui bahwa perusahaan jarang melaksanakan promosi jabatan yang merupakan salah satu

aspek kompensasi nonfinansial. Oleh karena itu, variabel kompensasi yang menjadi fokus penelitian ini yaitu kompensasi nonfinansial.

Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi faktor lain, yaitu motivasi (Ratnasari et al., 2020). Berdasarkan hasil pra survei terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang didasarkan pada ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan menurun. Kurangnya tingkat disiplin bisa disebabkan oleh penurunan motivasi dari karyawan (Tsauri, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut, beberapa hal yang diduga menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi nonfinansial dan motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja, maka dari itu penulis melakukan penelitian untuk menguji apakah kompensasi nonfinansial dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo melalui kepuasan kerja, dengan demikian penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Nonfinansial dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Mesin PT. Kota Jati Furindo)”.

Kerangka Teori

Teori yang digunakan sebagai landasan penelitian ini adalah teori perilaku organisasi yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge. Teori perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, kelompok, maupun struktur terhadap perilaku dalam organisasi di mana pengetahuan ini nantinya dapat diterapkan guna meningkatkan efektivitas organisasi. Teori perilaku organisasi memiliki tiga bagian penting, yaitu masukan, proses, dan keluaran. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai keluaran dapat dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan motivasi sebagai masukan dan proses dalam perilaku organisasi.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat timbul karena perusahaan yang memberikan kompensasi secara memadai (Priyono & Marnis, 2008). Kepuasan juga dapat didatangkan melalui motivasi yang mendorong seseorang untuk mengeluarkan energi demi mencapai tujuan tertentu (Sedarmayanti dalam Tajuddin et al., 2020). Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kompensasi nonfinansial dan motivasi dibuktikan oleh Ardianti et al. (2018) bahwa kompensasi nonfinansial dan motivasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa hal, di antaranya kompensasi nonfinansial, motivasi, dan kepuasan kerja. Siti Aizah (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh dan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Selanjutnya Paramitha & Liana (2022) dalam penelitiannya, menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Santoso & Oktavia (2023) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa secara signifikan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Maulidiyah *et al.* (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, ditetapkanlah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, kompensasi nonfinansial dan motivasi sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif karyawan mengenai pekerjaannya sebagai hasil dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya

(Robbins & Judge, 2015). Kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik di mana orang tersebut bekerja (Mondy & Martocchio, 2016). Motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan manusia melakukan tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya (Maslow, 1970).

Hipotesis

Berdasarkan keterkaitan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diturunkan menjadi beberapa hipotesis, yaitu:

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

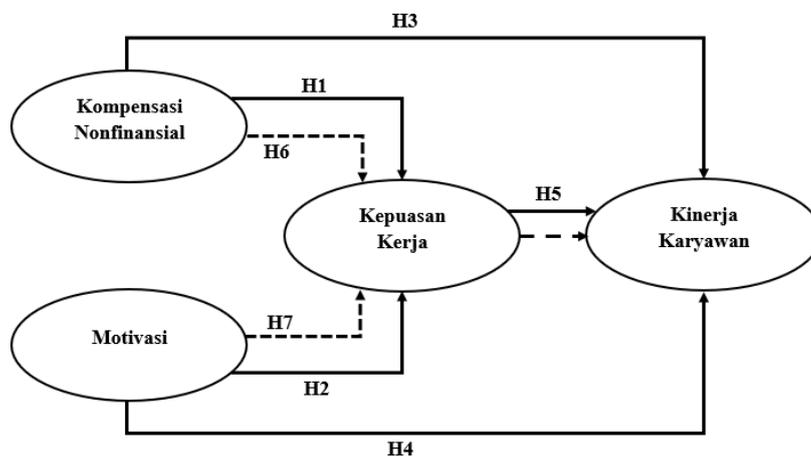
H3 : Diduga ada pengaruh signifikan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Diduga ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H6 : Diduga ada pengaruh signifikan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

H7 : Diduga ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Metode Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh* yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 48 orang sehingga sampel yang diambil berjumlah 48 orang yang merupakan karyawan bagian mesin PT. Kota Jati Furindo. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan wawancara dengan pihak personalia PT. Kota Jati Furindo. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang berisi lima (5) tingkat preferensi jawaban. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk analisis data, adapun teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, uji t (ujisignifikansi) dan uji sobel.

Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil analisis pengaruh antara variabel Kompensasi Nonfinansial (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening yang diperoleh melalui uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji t serta uji sobel.

Analisis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 2. Koefisien Korelasi Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.780	2.40429

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 2., dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,886 (R), hal ini menunjukkan hubungan kompensasi nonfinansial dengan kepuasan kerja adalah sangat kuat. Pada nilai koefisien determinasi (R Square) kompensasi nonfinansial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompensasi nonfinansial.

Tabel 3. Regresi Linear Sederhana antara Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.895	2.601			1.497	.141
1 Kompensasi Nonfinansial	.997	.077	.886		12.954	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi nonfinansial yaitu 0,997 dengan nilai konstanta 3,895, hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja yang sifatnya positif. Maknanya apabila penilaian responden terhadap kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan semakin baik, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan responden juga akan semakin naik. Pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 12,954 dengan nilai signifikansi 0,000. Di mana nilai t tabel yang sudah disesuaikan dengan $df = N - 2 = 46$ yaitu sebesar 2,0129. Maka perbandingan nilai t hitung ($12,954 > t$ tabel ($2,0129$)). Sedangkan perbandingan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji hipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi nonfinansial (X1) dengan kepuasan kerja (Z) pada karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo. **Hipotesis 1 diterima.**

Analisis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.715	2.73773

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4., dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,849 (R) yang dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan kepuasan kerja adalah sangat kuat. Pada nilai koefisien determinasi (R Square) motivasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan

kerja sebesar 72,1%, sedangkan untuk sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi.

Tabel 5. Regresi Linear Sederhana antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.875	2.817		2.440	.019
	Motivasi	1.029	.094	.849	10.904	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 1,029 dengan nilai konstanta 6,875, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian mesin PT. Kota Jati Furindo. Pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 10,904 dan t tabel sebesar 2,0129, di mana nilai signifikansinya sebesar 0,000. Maka perbandingan nilai t hitung (10,904) > t tabel (2,0129). Sedangkan perbandingan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Uji hipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi (X2) dengan kepuasan kerja (Z) pada karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo. **Hipotesis 2 diterima.**

Analisis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Koefisien Korelasi Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.723	2.56553

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Nonfinansial

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 6., dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,854 (R) yang dapat disimpulkan bahwa hubungan kompensasi nonfinansial dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat. Pada nilai koefisien determinasi (R Square) kompensasi nonfinansial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,9%, sedangkan untuk sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompensasi nonfinansial.

Tabel 7. Regresi Linear Sederhana antara Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.883	2.776		2.840	.007
	Kompensasi Nonfinansial	.914	.082	.854	11.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Tabel 7. menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi nonfinansial yaitu 0,914 dengan nilai konstanta 7,883, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi nonfinansial yang

diterima karyawan, maka kualitas kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 11,129 dengan nilai signifikansi 0,000, di mana nilai t tabelnya adalah 2,0129. Maka perbandingan nilai t hitung $(11,129) > t$ tabel (2,0129). Sedangkan perbandingan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ujihipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi nonfinansial (X1) dengan kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo. **Hipotesis 3 diterima.**

Analisis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Koefisien Korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.801	2.17613

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 8., diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,897 (R) yang dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80,5%, sedangkan untuk sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi.

Tabel 9. Regresi Linear Sederhana antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	7.930	2.239		3.541
	Motivasi	1.034	.075	.897	13.787

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah sebesar 1,034 dengan nilai konstantanya 7,930, hal ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang bersifat positif. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kualitas kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 13,787 dan t tabel sebesar 2,0129, dengan nilai signifikansi 0,000. Maka perbandingan nilai t hitung $(13,787) > t$ tabel (2,0129). Sedangkan perbandingan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji hipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo. **Hipotesis 4 diterima.**

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.693	2.70330

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Pada Tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,836 (R) yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,9%, sedangkan untuk sisanyasebesar 30,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kepuasan kerja.

Tabel 11. Regresi Linear Sederhana antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.840	2.894		3.055	.004
	Kepuasan Kerja	.795	.077	.836	10.343	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Tabel 11. menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja yaitu 0,795 dengan nilai konstanta 8,840, hal ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang sifatnya positif. Artinya apabila semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 10,343 dengan nilai signifikansi 0,000. Di mana nilai t tabel yang sudah disesuaikan dengan $df = N - 2 = 46$ yaitu sebesar 2,0129. Maka perbandingannya adalah nilai t hitung ($10,343 > t$ tabel ($2,0129$)). Sedangkan perbandingan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji hipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo. **Hipotesis 5 diterima.**

Analisis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 12. Regresi Linear Sederhana antara Kompensasi Nonfinansial terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3.895	2.601		1.497	.141
1	Kompensasi Nonfinansial	.997	.077	.886	12.954	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 13. Hasil Regresi Kompensasi Nonfinansial dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Unstandardized Model	Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.510	2.713		2.400	.021
1	Kompensasi Nonfinansial	.562	.169	.526	3.329	.002
	Kepuasan Kerja	.353	.150	.371	2.348	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.997	Sobel test: 2.31540085	0.15200003	0.02059101
b	0.353	Aroian test: 2.3087451	0.15243822	0.02095773
s _a	0.077	Goodman test: 2.3221145	0.15156057	0.02022677
s _b	0.150	Reset all	Calculate	

Gambar 2. Uji Sobel Kompensasi Nonfinansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Gambar tersebut menunjukkan hasil perhitungan uji sobel dari kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yaitu sebesar 2,3154 dengan signifikansi 0,021, di mana nilai uji sobel (2,3154) lebih besar dari pada critical ratio (2,0129), sedangkan tingkat signifikansinya $0,021 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan dapat memediasi hubungan antara variabel kompensasi nonfinansial dengan variabel kinerja karyawan. Adapun kepuasan kerja termasuk dalam variabel intervening parsial, sebab nilai koefisien kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja pada regresi sederhana ($X1 \rightarrow Z$), nilai koefisien kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada regresi berganda ($X1 \rightarrow Y$) dan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($Z \rightarrow Y$) adalah positif dan signifikan. **Hipotesis 6 diterima.**

Analisis Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 14. Regresi Linear Sederhana antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	t	
1	(Constant)	6.875	2.817	2.440	.019
	Motivasi	1.029	.094	.849	10.904

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Tabel 15. Hasil Regresi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.188	2.281		2.713	.009
	Motivasi	.773	.136	.671	5.683	.000
	Kepuasan Kerja	.253	.112	.266	2.256	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	1.029	Sobel test: 2.21231675	0.11767619	0.02694479
b	0.253	Aroian test: 2.2035157	0.1181462	0.02755842
s _a	0.094	Goodman test: 2.2212241	0.11720429	0.02633579
s _b	0.112	Reset all	Calculate	

Gambar 3. Uji Sobel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, (2023)

Gambar tersebut menunjukkan hasil perhitungan uji sobel dari motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yaitu sebesar 2,2123 dengan signifikansi 0,027, di mana nilai uji sobel (2,2123) lebih besar dari pada critical ratio (2,0129), sedangkan tingkat signifikansinya $0,027 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan dapat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Adapun kepuasan kerja termasuk dalam variabel intervening parsial, sebab nilai koefisien motivasi terhadap kepuasan kerja pada regresi sederhana ($X_2 \rightarrow Z$), nilai koefisien motivasi terhadap kinerja karyawan pada regresi berganda ($X_2 \rightarrow Y$) dan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($Z \rightarrow Y$) adalah positif dan signifikan. **Hipotesis 7 diterima.**

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pada 48 karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo mengenai pengaruh Kompensasi Nonfinansial dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, kesimpulan yang dapat diambil di antaranya:

1. Kompensasi nonfinansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi nonfinansial yang diterima karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Siti Aizah (2019).
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo. Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian dari (Ratnasari et al., 2020).
3. Kompensasi nonfinansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi nonfinansial yang diterima karyawan, maka kualitas kinerja karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo juga akan meningkat.
4. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo juga akan meningkat.
5. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo juga akan meningkat.
6. Kompensasi nonfinansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening parsial. Hal tersebut menunjukkan kompensasi nonfinansial dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan.
7. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening parsial. Hal tersebut menunjukkan motivasi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Saran

Mengacu pada kesimpulan penelitian, berikut beberapa masukan yang peneliti ajukan guna meningkatkan kinerja karyawan bagian mesin di PT. Kota Jati Furindo di masa mendatang, antara lain:

1. Terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki pada variabel kompensasi nonfinansial. Pada item $X_{1.2}$ mengarah pada kurang terpenuhinya kesempatan promosi bagi sebagian

- karyawan, lalu ada X1.3 yaitu terkait apresiasi prestasi kerja yang masih kurang, sehingga perusahaan perlu meningkatkan intensitas pelaksanaan promosi jabatan sehingga setiap karyawan yang kompeten mendapat kesempatan yang sama. Selain itu perusahaan hendaknya lebih peka dan lebih mengapresiasi terhadap pencapaian karyawannya, memberikan pujian atas hasil kerja keras mereka, hal ini akan menimbulkan rasa dihargai dan kepuasan pada karyawan yang berimbas pada meningkatnya kinerja mereka.
2. Terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki pada variabel motivasi. Pada item X2.5 mengacupada kemauan karyawan dalam memperoleh penghargaan dan item X2.3 yaitu kemauan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja serta X2.4 yaitu kemauan untuk andil dalam seluruh kegiatan. Hal yang perlu dilakukan perusahaan adalah meningkatkan motivasi karyawan melalui beberapa hal, meliputi memberikan *reward* atau bonus untuk memacu motivasi padadiri karyawan, atasan turut serta untuk merangkul dan memberikan sebuah motivasi agar karyawan lebih berminat untuk bersosialisasi dengan rekan kerja dan andil dalam setiap kegiatan.
 3. Dalam penelitian ini, keterbatasan yang dirasakan peneliti adalah terbatasnya jumlah responden yang hanya ada 48 orang, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian di tempat lain dengan jumlah sampel yang lebih banyak atau memperluas cakupan responden yang tidak hanya berfokus pada satu bagian saja.

Daftar Referensi

- Aizah, S. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. SURABAYA PANEL LESTARI GRESIK. *MANAJERIAL*, 4(2), 91. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v4i2.869>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). (*Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangari Banyuwangi*) *EFFECT OF WORK MOTIVATION , COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION (Case Study at Sumber Alam Santoso Pratama Karangari Banyuwangi)*. 8(1), 13–31.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yovita Hardiwati (ed.)). Grasindo.
- Maulidiyah, Y. A., Indriasari, I., & Kurniawan, B. (2023). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV . Dijawa Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(2).
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. In *Global Edition* (14th ed.). Pearson Education.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Rattan House Furniture Semarang*. 5(c), 462–471.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (N. D. Anggraeni & A. Eliyana (eds.); Vol. 4, Issue 1). Forum PemudaAswaja.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Peni Puji Lestari (ed.); ke-16). Salemba Empat.

- Santoso, A. B., & Oktavia, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1217–1228.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). STIE YKPN. Tajuddin, M., Tumirin, & Desembrianita, E. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Manajerial*, 7(2), 170. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1497>
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Bambang, F. S. H., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Nurhikmah, Kairupan, D. J. I., & Ekowati, S. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)* (E. Jaelani (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.