

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa)**

SKRIPSI

OLEH

GRACE SARAH CHRISTINE SITOMPUL (21110035)

SALSA NABILA DAMANIK (2111029)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa)

Grace Sarah Christine Sitompul

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

gracesarahcs@gmail.com

Salsa Nabila Damanik

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

salsanabiladamanik2@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Dr. Rapat Piter Sony Hutauruk, S.E., M.Si

Limega Candrasa, SS, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa sebanyak 40 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, analisis regresi linier, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan analisis jalur (*Path analysis*). Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), variabel kompensasi (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan analisis jalur memperlihatkan variabel kepuasan kerja (Z) dapat memediasi hubungan Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi.

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study on Employees of PT Sempurna Mitra Perkasa)

Grace Sarah Christine Sitompul

Prodi SI Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

gracesarahcs@gmail.com

Salsa Nabila Damanik

Prodi SI Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

salsanabiladamanik2@gmail.com

Supervisor :

Dr. Rapat Piter Sony Hutauruk, S.E., M.Si

Limega Candrasa, SS, SE, M.Si

This study aims to determine the Effect of Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study on Employees of PT Sempurna Mitra Perkasa). The research method used is a quantitative method using the help of SPSS version 25.00 which was collected from the results of distributing questionnaires to employees of PT Sempurna Mitra Perkasa as many as 40 respondents. The analysis method used in this study is using an instrument test, namely validity and reliability tests. Classical assumption tests, namely normality tests, linear regression analysis, determination coefficient analysis (R^2), hypothesis tests, namely T tests and path analysis. The results of SPSS in this study are that the compensation variable (X) has an effect on job satisfaction (Z), the compensation variable (X) does not affect employee performance (Y), the job satisfaction variable (Z) has an effect on employee performance (Y), and path analysis shows that the job satisfaction variable (Z) can mediate the relationship between Compensation (X) and Employee Performance (Y).

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Compensation.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang begitu cepat yang menyebabkan dunia persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi. Dalam menghadapi persaingan ini Perusahaan perlu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Bagi suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Perusahaan bisa maju karena adanya pengelolaan manusia yang baik. Sumber Daya Manusia yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, begitu pun sebaliknya jika sumber daya manusia itu buruk maka akan menurunkan bisnis.

Kinerja karyawan menjadi aspek paling penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan, yang menentukan perusahaan itu bisa maju atau tidak. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT Sempurna Mitra Perkasa merupakan sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang berdiri sejak 1993. PT Sempurna Mitra Perkasa berada di Jalan Deblod Sundoro Nomor 8 Kelurahan Pasar Gambir Kecamatan

Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi dan memiliki 40 orang anggota karyawan. Perusahaan ini memiliki masalah yaitu karyawan yang tidak puas dengan gaji mereka karena menganggap tidak sesuai dengan *jobdesk* yang mereka lakukan sehingga kinerja karyawan menurun setiap bulannya. Permasalahan yang terjadi sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi omset perusahaan, berikut datanya :

Tabel 1.1
Data Penjualan PT Sempurna Mitra Perkasa
Periode September – Desember 2024

Periode	Target	Pencapaian	Persen
September	20.000.000.000	17.000.000.000	85%
Oktober	20.000.000.000	18.000.000.000	90%
November	20.000.000.000	16.000.000.000	80%
Desember	20.000.000.000	15.600.000.000	78%

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari data penjualan dapat kita lihat, bahwa penjualan PT Sempurna Mitra Perkasa pada bulan September 2024 mencapai 85%. Pada bulan Oktober 2024 pencapaian mengalami kenaikan menjadi 90%. Pada bulan November 2024 pencapaian mengalami penurunan menjadi 80% dan pada bulan Desember 2024 pencapaian mengalami penurunan lagi menjadi 78%. Hal ini tentu saja menuntut keahlian karyawan dimana perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kinerja karyawan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh besar untuk pencapaian perusahaan.

Kinerja karyawan selain dilihat dari penjualan dapat juga dilihat dari partisipasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Berikut adalah rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT Sempurna Mitra Perkasa

No	Kriteria	Uraian	Rata – Rata (%)			
			Sept - 24	Okt - 24	Nov - 24	Des - 24
1	Sangat Baik	4	67%	58%	52%	47%
2	Baik	3	21%	42%	48%	53%
3	Cukup	2	12%	-	-	-
4	Kurang	1	-	-	-	-

Sumber : PT Sempurna Mitra Perkasa Tahun 2024

Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa mengalami penurunan setiap bulannya. Dari data yang diperoleh menerangkan bahwa di PT Sempurna Mitra Perkasa untuk penilaian kinerja karyawan yang termasuk golongan sangat baik mendapat poin 4, untuk golongan baik mendapat poin 3, untuk golongan cukup mendapat poin 2, dan untuk golongan kurang mendapat poin 1. Dari tabel tersebut pada kategori sangat baik, karyawan PT Sempurna mengalami penurunan dimana pada bulan September 2024 kinerja sangat baik mencapai 67% kemudian di bulan Oktober 2024 kembali menurun menjadi 58% di bulan November 2024 menjadi 52% dan di bulan Desember 2024 kembali menurun menjadi 47%. Pada kategori baik, di bulan September 2024 mencapai di angka 21% kemudian pada bulan Oktober 2024 untuk kategori meningkat menjadi 42% dan pada bulan November 2024 kinerja karyawan mengalami peningkatan 48% dan pada bulan Desember 2024 mengalami kenaikan yang cukup tinggi yaitu 53%. Untuk kategori cukup, karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa cukup sedikit yaitu hanya di angka 12%. Dan pada

kategori kurang, karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa tidak pernah ada yang mendapat nilai kurang. Penurunan kinerja karyawan ini dikarenakan karyawan merasakan terlalu banyak beban kerja yang dimana pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh 3 orang tapi hanya dilakukan oleh 1 orang saja.

Penilaian kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa didasari atas penilaian kerja seperti pencapaian kerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kedisiplinan kerja, kerja sama antar tim. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja

adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup hubungan antara atasan dan bawahan serta kompensasi.

Pada PT Sempurna Mitra Perkasa dapat dilihat dan dirasakan yaitu kinerja yang menurun dan lambat. Untuk mengukur kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa, peneliti melakukan Pra survei kepada 20 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan
PT Sempurna Mitra Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa menerima gaji sesuai dengan jobdesk	6	30%	14	70%
2	Hubungan antara sesama karyawan di PT Sempurna Mitra Perkasa Berjalan dengan baik	10	50%	10	50%
3	Pekerjaan yang di berikan atasan kepada karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa sudah sesuai dengan kemampuan	5	25%	15	75%

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Dari hasil Pra survei yang dilakukan peneliti pada tabel 1.3 menunjukan bahwa PT Sempurna Mitra Perkasa belum maksimal dimana responden lebih dominan menjawab pertanyaan tidak setuju tentang kepuasan kerja. Pada pernyataan pertama banyak karyawan menyatakan tidak setuju karena karyawan merasa jobdesk mereka lakukan terus bertambah tetapi gaji mereka tidak ada kenaikan. Pada pernyataan ketiga banyak karyawan menjawab tidak setuju karena terlalu banyak pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga mereka merasa lelah dan pekerjaan jadi menumpuk.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti atas kontribusi dan jasa mereka terhadap Perusahaan. Menurut (Kawiana, 2020) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. Apabila kompensasi dirancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan

demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktivitas, kepuasan dan kinerja karyawan akan turun. Peneliti melakukan Pra survei pada karyawan dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Kompensasi Karyawan
PT Sempurna Mitra Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	4	20%	16	80%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	5	25%	15	75%
3	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab	9	45%	11	55%

Data: Sumber diolah (2025)

Dalam Pra survei tabel 1.4 dapat dilihat bahwa karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa tidak puas terhadap gaji dan tunjangan yang diterima. Hal ini dikarenakan karyawan yang mendapatkan pekerjaan tambahan akibat dari bertambahnya cabang Perusahaan ini, mereka tidak mendapatkan pertambahan gaji dan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian Afriani, N. (2021) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Namun bertolak belakang pada penelitian Wehantouw, S.G., Taroreh, R.N., Uhing, Y. (2022) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

tanpa harus melalui *variabel intervening* Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terbukti sebagai *variabel intervening* dalam penelitian ini. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* pada PT Sempurna Mitra Perkasa. Dari Pra survei awal yang telah dilakukan penulis terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam operasional karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa yang salah satunya adalah kinerja karyawan selama ini dipandang belum optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, uraian teori dan hasil Pra survei peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* (Studi Kasus PT. Sempurna Mitra Perkasa)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penelitian ini ada sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana bagi penulis untuk menambah pengalaman di dalam mempraktikkan ilmu ekonomi dan melatih penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi PT Sempurna Mitra Perkasa

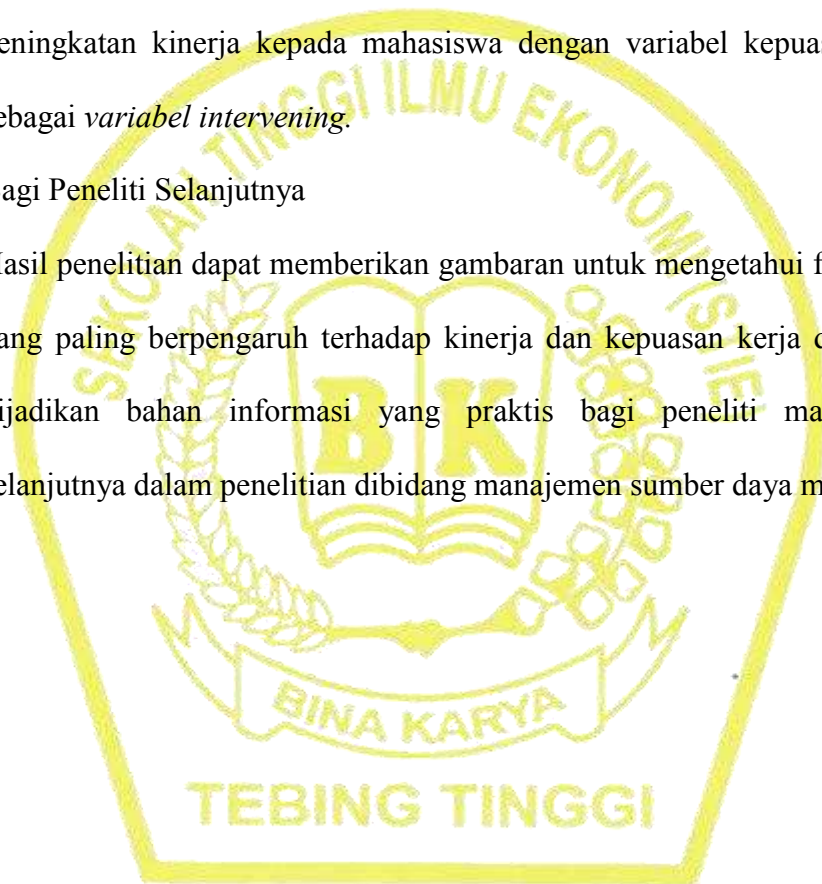
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif untuk mengambil kebijakan dalam PT. Sempurna Mitra Perkasa mengenai kompensasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

3. Bagi STIE Bina Karya

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam memberikan pengetahuan tentang kompensasi serta peningkatan kinerja kepada mahasiswa dengan variabel kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja dan dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Menurut (Randi, 2018) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Sumber	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1	Afriani, N. (2021) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Sumber Jurnal : <i>Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.</i>	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada CV Puspa Jembrana Bali Variabel : X : Kompensasi Y : Kinerja	- Alat Analisis Jalur (<i>Path</i>) menggunakan SPSS - Hasil Penelitian : a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

		Z : Kepuasan Kerja	kepuasan kerja c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Universitas Negeri Surabaya Sumber Jurnal: Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo Variabel : X : Kompensasi Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	- Alat Analisis Uji Asumsi Klasik dan Uji <i>Path Analysis</i> - Hasil Penelitian : a. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ashari, N., & Amrullah, M. (2024) Institut Teknologi Amanna Gappa Makasar Sumber Jurnal : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jass Mandiri Sejahtera Makassar Variabel : X1: Kompensasi X2: Motivasi	- Alat Analisis Regresi Berganda - Hasil Penelitian a. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. Secara Simultan kompensasi dan

		Y: Kinerja Karyawan	motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Riza, F., & Fazri, A. 2023) Universitas Jambi Sumber Jurnal : Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi Variabel : X: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	- Alat Analisis deskriptif kuantitatif - Hasil Penelitian : a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja positif dan signifikan
5	Wehantouw, S.G., Taroreh, R.N., Uhing, Y. (2022) Universitas Sam Ratulangi Manado Sumber Jurnal: Jurnal Riset Ekonomi,	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Blackcup Coffee And	- Alat analisis metode kuantitatif - Hasil Penelitian : a. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan b. Kompensasi secara

Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Roaster Variabel : X : Kompensasi Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja c. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan d. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan tanpa harus melalui variabel <i>intervening</i> .
---------------------------------	--	--

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Kata manajemen secara etimologis berasal dari bahasa Perancis Kuno dan bahasa Italia. Dalam bahasa Perancis kuno “*management*” yang artinya seni mengatur dan melaksanakan, sedangkan dalam bahasa Italia “*meneggiare*” yang artinya mengendalikan (Aditama, 2020). Adapun definisi manajemen yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut. Menurut (Ghosh, 2021) pengertian manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: “*a process, a systematic way of doing things. Four management functions included in this process are*

planning, organizing, directing and controlling.” Artinya suatu proses, cara yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Empat fungsi manajemen yang termasuk dalam proses ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian”. Menurut Kotler & (Amstrong, 2021), manajemen memiliki pengertian sebagai berikut: *“Management is the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, efficiently and accomplish selected aims”*. Artinya manajemen adalah proses merancang dan memelihara lingkungan di mana individu, bekerja sama dalam kelompok, secara efisien dan mencapai tujuan yang dipilih. Menurut ((Lumingkewas, 2023) Manajemen merupakan salah satu konsep yang paling mendasar dan krusial dalam dunia bisnis, organisasi, serta kehidupan sehari-hari. Ia dapat dipahami sebagai ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengaturan, pengarahan, dan koordinasi berbagai sumber daya, baik yang bersifat manusia maupun non-manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, manajemen berperan sebagai pemandu yang mengantarkan kita menuju kesuksesan dalam meraih tujuan dan visi yang diimpikan.

Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa, pengertian manajemen adalah suatu proses merencanakan, mengelola, mengatur, serta mengontrol berbagai sumber daya, termasuk manusia, keuangan, dan material, untuk mencapai tujuan organisasi

b. Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur-unsur manajemen atau dikenal “*The Six M in Management*”. Menurut Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019) penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2) *Money* (Uang)

Uang di sini memiliki arti faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan merupakan darah dari perusahaan atau organisasi. Keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3) *Materials* (Barang/Perlengkapan)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu

kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

4) *Machine* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era modern tidak dapat diragukan lagi.

5) *Method* (Metode)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

6) *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen (*tools of management*) memiliki peran yang sangat penting bagi berjalannya suatu usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik melalui Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut (Ajabar, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar tujuan individu, organisasi dan masyarakat yang telah ditetapkan sebelumnya dapat

tercapai. Dengan manajemen yang baik maka tujuan individu, organisasi, dan masyarakat akan dengan mudah dapat terwujud.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Menurut (Hasibuan, 2020) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10) Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasmin, 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

a) Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b) Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c) Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d) Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan. Menurut (Rafiq, 2019) pengertian dari kinerja yaitu yang mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi. Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun ke dalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi. Sedangkan menurut (Adhari, 2020) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang

lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas pengertian kinerja karyawan mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan haruslah selalu di perhatikan, kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, dapat terpenuhinya kebutuhannya, dan tingkat stres yang rendah.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menggapai kesuksesan suatu perusahaan, ada banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu hal yang menjadi kunci adalah kinerja karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk selalu bekerja produktif untuk mencapai target perusahaan. Tidak jarang perusahaan terlalu mengeksploitasi kinerja karyawan sehingga kurang memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Perlu diketahui bahwa karyawan menjadi salah satu aset berharga perusahaan yang perlu diperhatikan.

Menurut (Safrida, 2019) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*) oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

3) Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan dalam suatu pekerjaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya supaya berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku positif ini memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Indikator – Indikator Kinerja

Perusahaan yang berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada dalam perusahaan, sehingga mendorong perusahaan untuk

bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut (Yulianto, 2020) menjelaskan terdapat lima indikator kinerja karyawan, meliputi:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan berasal dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis menurut (Edy Sutrisno, 2019). Sedangkan menurut (Handoko, 2020) mendefinisikan

kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Menurut (Edy Sutrisno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Wirya, Andiani, Talagawathi (2020)

Terdapat 5 indikator kepuasan kerja, sebagai berikut:

1) Gaji

Karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk keterampilannya.

3) Rekan Kerja

Dalam pelaksanaan promosi, kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.

4) Promosi

Peluang karyawan dalam hal pengembangan karier di perusahaan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.

5) Supervisi Kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.

d. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebarang rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan tersebut namun hal tersebut tidak menjamin karyawan merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada keseluruhan sikap yang akan terjadi pada diri setiap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya kondisi kerja/lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi serta karakteristik organisasi, kompensasi yang memuaskan, efisiensi kerja dan partner kerja.

5. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi itu sangat penting, karena menyangkut kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas suatu Negara. Semakin tinggi kompensasi suatu organisasi tersebut, dan semakin rendah kompensasi karyawan organisasi yang bersangkutan akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan para karyawan. Menurut (Hasibuan, 2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut (Dessler, 2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut (Sedarmayanti, 2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat penulis definisikan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan *reward* atau penghargaan yang telah disediakan dan

diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Pada umumnya, perusahaan akan memberikan kompensasi pada karyawan mereka, misalnya dalam bonus, gaji , komisi dan lain sebagainya. Menurut (Rivai, 2017) dijelaskan bahwa kompensasi terdiri atas dua jenis yaitu :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas,

c. Indikator Kompensasi

Menurut (Afandi, 2018) beberapa indikator kompensasi sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan ke karyawan.

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/ fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat

mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020) faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan Permintaan

Tenaga Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang- Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab

yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasanya akan semakin besar karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi), maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

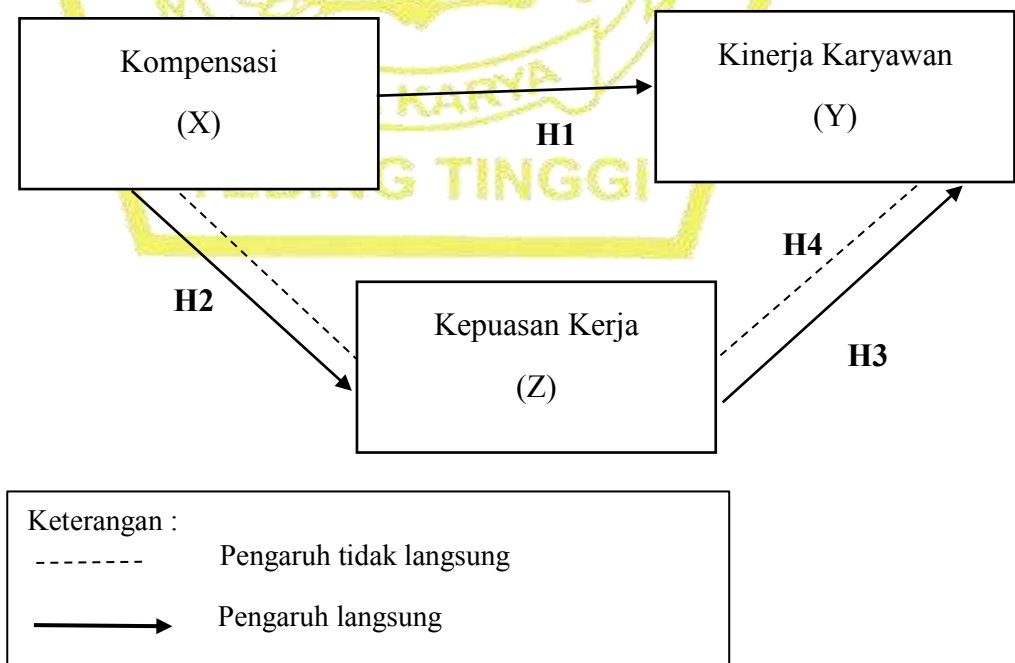
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1**Kerangka Konseptual**

Model kerangka konseptual hubungan kompensasi dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza, F., & Fazri, A. 2023 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016). Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan- pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan

karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial. Menurut Afriani, N. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Handoko, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagi penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Menurut penelitian yang dilakukan Wehantouw, S.G., Taroreh, R.N., Uhing, Y. (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Kompensasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Menurut (Marwansyah, 2016) Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari

karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja karena harapan karyawan akan besaran kompensasi terpenuhi.

Apabila kepuasan kerja terjadi, maka akan diwujudkan dalam sikap karyawan terhadap kinerjanya. Kompensasi yang berupa gaji, bonus, program rekreasi dan penghargaan merupakan balas jasa dari perusahaan untuk mencukupi kebutuhan dan memberikan kesesuaian kerja yang dapat memenuhi harapan dari karyawannya. Dalam teori kepuasan kerja yang disebut "*equity theory*" menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada apakah dia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riza, F., & Fazri, A. 2023) Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Hipotesis memainkan peran penting dalam proses penelitian dengan menawarkan bimbingan dan konsentrasi pada penelitian yang dilakukan. Selanjutnya, hipotesis membantu peneliti dalam mengidentifikasi metodologi dan

instrumen analitis yang penting untuk memeriksa keakuratan solusi tentatif ini. Setelah penyajian masalah penelitian, hipotesis penelitian selanjutnya dikembangkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa
2. Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa
3. Kepuasan kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa dengan kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian ini adalah berupa kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) menjelaskan pendekatan kuantitatif ialah metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini ada replikasi. Menurut Purwanza dkk. (2022) penelitian replikasi merupakan jenis penelitian pengulangan yang memanfaatkan seluruh variabel, penanda, dan objek kajian yang identik dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dimana, penelitian ini merupakan replikasi yang dilakukan oleh (Afriani, N. 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* pada CV. Puspa Jembrana Bali, yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian dan waktu penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT SEMPURNA MITRA PERKASA Jl Deblod Sundoro No. 8 Kelurahan Pasar Gambir, Kecamatan Padang Hulu, Kota Tebing Tinggi

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Januari 2025 sampai dengan Juni 2025

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa dimana populasi berjumlah 40 orang.

b. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel mengacu pada jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2022). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik penentuan besar sampel yaitu analisis sensus, dimana menggunakan seluruh populasi yang ada dan kemudian dijadikan menjadi

sampel dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (Arikunto, 2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

c. Teknik *Sampling*

Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan sampling sensus atau sampling total. Menurut (Sugiyono, 2022) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

E. Sumber Data

Data yang diambil dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut (Sugiyono, 2022) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis sumber data, antara lain:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2022), data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner. Data ini asalnya dari responden karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2022) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari

literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2022) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun beberapa cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi menurut (Sugiyono, 2022) merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Gejala yang diobservasi adalah kinerja karyawan PT Sempurna Mitra Perkasa.

2. Kuesioner

Untuk memperoleh informasi atau data dalam sebuah penelitian perlu dilakukan pengumpulan data. Data yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian ini harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang diperoleh melalui metode kuesioner yaitu alat

pengumpul data yang memuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian (Wisudaningsi et al., 2019).

3. Studi Pustaka

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian studi kepustakaan. Menurut (Abdhul, 2023) studi pustaka atau studi kepustakaan adalah proses membaca sejumlah referensi yang rata-rata berupa tulisan (baik buku, artikel, jurnal, dan lain-lain) yang nantinya dijadikan sebagai sumber rujukan untuk tulisan yang disusun. Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi terhadap buku, literatur, catatan dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel – variabel yang akan di uji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), Kompensasi (X)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Yulianto, 2020)	Skala Likert
2	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. (Handoko, 2020)	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Rekan 4. Promosi 5. Supervisi (Wirya et.al., 2020)	Skala Likert
3	Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala Likert

		sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. (Sedarmayanti, 2019)	(Afandi, 2018)	
--	--	--	----------------	--

H. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Responden

Analisis ini digunakan untuk memisahkan atau mengelompokkan responden dengan tabel ke dalam beberapa bagian. Dalam penelitian ini responden akan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

b. Deskripsi Variabel

Analisis ini digunakan untuk menggambarkan persepsi karyawan mengenai variabel kompensasi yaitu kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab atau belum dan persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan yaitu sangat tinggi atau sangat rendah, dengan dilihat melalui rata – rata (*mean*) pada masing-masing pernyataan.

2. Uji Instrumen

Salah satu kegiatan penelitian ini adalah pengumpulan data. Kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan teknik tertentu dan menggunakan alat – alat tertentu yang sering disebut instrument penelitian.

a. Uji Validitas

Instrument yang valid berarti instrument mampu mengukur tentang apa yang di ukur. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang di maksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung), dimana r hitung dapat dicapai dengan rumus

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai Cronbach alpha pada masing-masing variabel. Cronch alpha (α) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki

distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Teknik kolmogorov smirnov memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal. Selain itu analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas data dengan cara membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel

dependen terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah

- 1) Nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$
- 2) Nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $> 10,00$

(Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak samaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier

Regresi linier didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

Persamaan I

$$Z = \alpha + b_1 X_1 + \varepsilon$$

Dimana :

Z = Kepuasan Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel kompensasi

X_1 = Kompensasi

ε = Variabel pengganggu (*residual error*)

Persamaan II

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 Z + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel kompensasi

X_1 = Kompensasi

b_2 = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja

Z = Kepuasan Kerja

ε = Variabel pengganggu (*residual error*)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Riyanto dan Hatmawan (2020) menjelaskan analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model di dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Untuk melihat koefisien determinasi dalam regresi linier berganda yaitu dengan menggunakan nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) mempunyai interval antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang besar mendekati 1

menunjukkan bahwa variabel-variabel independen mampu memberikan nyaris semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen.

I. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik T (Uji t)

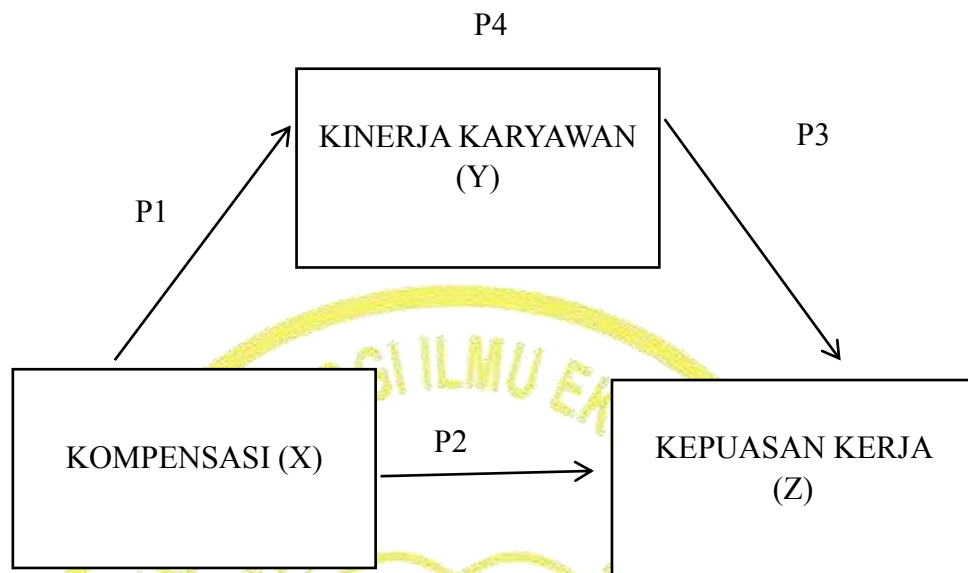
Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan uji t, yaitu membandingkan antara t hitung dengan t table. Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α (0,05). Analisis didasarkan pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan syarat sebagai berikut :

- a. Jika $t \text{ hitung} < \text{dari } t \text{ tabel}$ atau signifikan $t > 0,05$, maka hipotesis H_0 diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t \text{ hitung} > \text{dari } t \text{ tabel}$ atau signifikan $t < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Analisis Jalur

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Analisis jalur merupakan suatu perluasan dari analisis linear berganda atau analisis jalur juga disebut

suatu penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Gambar 3.1
Diagram analisis jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Setiap jalur akan di uji masing-masing. Uji sobel merupakan teknik yang di pakai guna mendekteksi signifikan atau tidaknya pengaruh mediasi, maka dilakukan dengan persamaan matematis sebagai berikut :

$$Sp^2p^3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^3 + Sp2^2Sp3^2}$$

Keterangan :

p^2 = koefisien variabel mediasi

p^3 = koefisien variabel bebas

$Sp2$ = standart error variabel moderasi

$Sp3$ = standart error variabel bebas

Setelah dihitung nilai t statistik pengaruh dari mediasi melalui rumus :

$$t = \frac{p^2 p^3}{Sp^2 p^3}$$

Dari hasil t hitung, terdapat kriteria :

- 1) Bilamana nilai t hitung $>$ t tabel dengan signifikan 0,05 maka kesimpulannya terdapat pengaruh mediasi
- 2) Namun bila nilai t hitung $<$ t tabel dengan signifikan 0,05 maka kesimpulannya tidak ada pengaruh mediasi



DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. A E Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afriani, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Puspa Jembrana Bali Skripsi*.
- Armstrong, M. (2020). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kogan Page.
- Ashari, N., & Amrullah, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jass Mandiri Sejahtera Makassar*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kerja*. Penerbit Gava Media.
- Cen, C. C. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kompetensi Dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Stie Di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara*.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesembilan)*. Indek Kelompok Gramedia.
- Ghosh. (2021). *Dasar Dasar Manajemen* (Abd. Kholik, Ed.). Widina Media Utama.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Pt Bumi Aksara.

Hasmin, & Jumiatiy, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Khaeler & Grunde, Eds.).

Hj. Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Pt Refika Aditama.

Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Msdm" Perusahaan*. Unhi Press. Bali.

Lumingkewas. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi)*. Tahta Media Group.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dua). Cv Alfabeta. Bali.

Ramban, K., & Edalmen. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04.

Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Erlangga. Jakarta.

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).

Slamet, R., & Aglis Andhita, H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Rivai, Ed.). Andi.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group. Jakarta.

Wehantouw, S. G., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee And Roastery Manado Effect Of Compensation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable On Blackcup Coffee And Roastery Manado Oleh. In *Jurnal Emba* (Vol. 10, Issue 1).

Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. In *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* (Vol. 4, Issue 1).

Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna Apd Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.

