

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

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PT. KARYA SERASI JAYA ABADI TEBING SYAHBANDAR**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**RIZKI AGUSTIRA**

**19110337**

**MANAJEMEN**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN  
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA  
TEBING TINGGI**

**2023**

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KARYA SERASI JAYA ABADI TEBING SYAHBANDAR

**RIZKI AGUSTIRA**

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

[rizkiagustira76@gmail.com](mailto:rizkiagustira76@gmail.com)

Dosen Pembimbing

**Dr. Rumiris Siahaan, S.E.,M.Si**

**Limega Candrasa, SS.,S.E.,M.Si.,CMA**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *Non Probability sampling* dan jenis pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 48 responden. Alat analisis yang digunakan dengan bantuan *Software SPSS 25.00*. Penelitian yang sudah dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja**



## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. WORKS OF SERASI JAYA ABADI CLUB SYAHBANDAR**

**RIZKI AGUSTIRA**

**S1 Management Study Program STIE Bina Karya Tebing Tinggi**

[rizkiagustira76@gmail.com](mailto:rizkiagustira76@gmail.com)

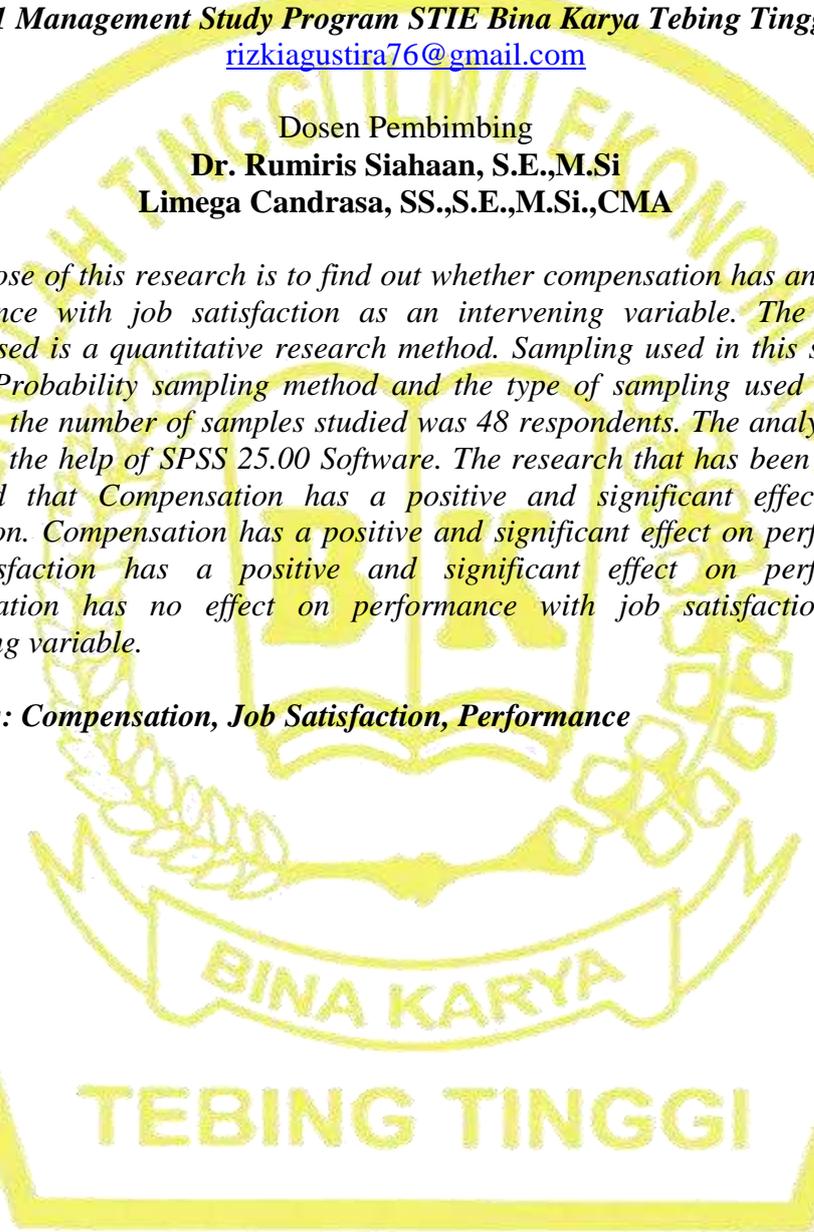
Dosen Pembimbing

**Dr. Rumiris Siahaan, S.E.,M.Si**

**Limega Candrasa, SS.,S.E.,M.Si.,CMA**

*The purpose of this research is to find out whether compensation has an effect on performance with job satisfaction as an intervening variable. The research method used is a quantitative research method. Sampling used in this study was the Non-Probability sampling method and the type of sampling used saturated sampling, the number of samples studied was 48 respondents. The analytical tool used with the help of SPSS 25.00 Software. The research that has been done has concluded that Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Compensation has no effect on performance with job satisfaction as an intervening variable.*

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



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. PT. Karya Serasi Jaya Abadi Tebing Syahbandar merupakan pabrik pengolahan kelapa sawit dengan mengusung konsep *green*, berkelanjutan (*sustainable*) dan modern. perusahaan ini memiliki standar pengolah kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton per jam dan harga pembelian tandan buah segar (TBS) disesuaikan dengan harga global yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat di sekitar perusahaan PT. Karya Serasi Jaya Abadi juga membuka lapangan kerja yang hampir 60 persen merupakan putra daerah.

Kemampuan dari seseorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai dan perusahaan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang karyawan untuk memastikan kinerja karyawan PT. KSJA sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan PT. KSJA**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Total Responden
		Setuju		Tidak Setuju		
		Responden	%	Responden	%	
1	Karyawan dalam bidang kerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	10	33,33	20	66,67	30
2	Karyawan yang ada dalam bidang kerja saya memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya	13	43,33	17	56,67	30
<b>Kinerja Karyawan</b>		<b>23</b>	<b>38,33</b>	<b>37</b>	<b>61,67</b>	<b>60</b>

Sumber : Hasil Pra Survei 2023

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat memperlihatkan bahwa karyawan yang setuju dengan kinerja karyawan adalah 38,33% sedangkan sisanya sebesar 61,67%. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikasi kinerja karyawan PT. KSJA belum maksimal karena lebih besar responden menjawab tidak setuju pada setiap item pernyataan tentang kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau

kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern telah tersedia. 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 – 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 didalamnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah kepuasan kerja yang diterima oleh tenaga kerja itu sendiri yang didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jam'an Amadi, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

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 (Afandi, 2018). Untuk mengukur kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. KSJA dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja Karyawan PT. KSJA**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Total Responden
		Setuju		Tidak Setuju		
		Responden	%	Responden	%	
1	Selama bekerja, pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keahlian	12	40,00	18	60,00	30
2	Saya memiliki perasaan senang setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik	17	56,67	13	43,33	30
<b>Kepuasan Kerja</b>		<b>29</b>	<b>48,33</b>	<b>31</b>	<b>51,67</b>	<b>60</b>

Sumber : Hasil Pra Survei 2023

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat memperlihatkan bahwa karyawan yang setuju dengan kepuasan kerja adalah 48,33% sedangkan sisanya sebesar 51,67%. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikasi kepuasan kerja karyawan PT. KSJA belum maksimal karena lebih besar responden menjawab tidak setuju pada setiap item pernyataan tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan memiliki dampak yang berbeda-beda pula. Disisi lain kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan organisasi yang memiliki kinerja tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka bisa menjadi ancaman bagi organisasi karena akan menciptakan kemunduran. 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. Kepuasan kerja merupakan hasil dari suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Jika seorang karyawan suka dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang tidak suka dengan pekerjaannya tentu tidak akan puas dengan pekerjaannya sehingga tidak akan menciptakan kepuasan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi, dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dita Aryani, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Simamora, 2015) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Untuk mengetahui kompensasi pada karyawan PT. KSJA, peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvei Kompensasi Karyawan PT. KSJA**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				Total Responden
		Setuju		Tidak setuju		
		Responden	%	Responden	%	
1	Sayamerasa besar gaji yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	10	33,33	20	66,67	30
2	Sayamenerima gaji selalu tepat waktu	17	56,67	13	43,33	30
<b>Kompensasi</b>		<b>27</b>	<b>45,00</b>	<b>33</b>	<b>55,00</b>	<b>60</b>

Sumber : Hasil Pra Survei 2023

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut dapat memperlihatkan bahwa karyawan yang setuju dengan kompensasi adalah 45,00% sedangkan sisanya sebesar 55,00%. Kondisi ini menunjukkan bahwa indikasi kompensasi karyawan PT. KSJA belum maksimal karena lebih besar responden menjawab tidak setuju pada setiap item pernyataan tentang kompensasi.

Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya

perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari Karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Adapun kompensasi yang diterima karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar :

1) Gaji atau Upah

Sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi berupa gaji atau upah kepada karyawannya. Kinerja karyawan dibayar langsung secara berkala dalam bentuk uang. Adapun gaji yang diterima karyawan PT. KSJA adalah gaji pokok dan gaji lembur.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan imbalan khusus yang diberikan diluar gaji atau upah. Insentif biasanya diberikan bersamaan dengan gaji atau upah sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Atas hasil kerja keras dan prestasi yang dibuat oleh karyawan, PT. KSJA bisa memberikan penghargaan dalam bermacam bentuk, seperti uang, barang, paket liburan dan lainnya.

3) Fasilitas

Fasilitas juga termasuk kompensasi yang diterima pekerja untuk mendukung kinerjanya. Fasilitas diberikan oleh perusahaan agar karyawan bisa

melakukan pekerjaannya dengan lancar dan nyaman. Fasilitas yang diterima karyawan PT. KSJA dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kendaraan untuk mobilitas kerja, perangkat digital atau komputer, sampai pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi.

#### 4) Tunjangan

Bentuk kompensasi lainnya yang diberikan kepada karyawan adalah tunjangan. Tunjangan ini biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, tunjangan hari tua, program pensiun sampai tunjangan hari besar. Tunjangan yang diterima karyawan PT. KSJA berupa BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan serta Tunjangan Hari Raya (THR).

Kompensasi diberikan bertujuan sebagai balas jasa kepada para karyawan PT. KSJA. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan UMR daerah tersebut, sehingga seharusnya kinerja karyawan PT. KSJA sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dari beberapa survey yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar, peneliti menyimpulkan ada beberapa permasalahan yang dialami karyawan yang berkaitan dengan kinerja, kepuasan kerja dan kompensasi diantaranya: kepuasan kerja yang rendah maka bisa menjadi ancaman bagi organisasi karena akan menciptakan kemunduran, tidak menerima gaji tepat waktu, ini terjadi misalnya tanggal gajian karyawan jatuh pada hari sabtu atau minggu, maka gaji dibayarkan pada hari senin. Selain itu karyawan merasa fasilitas yang disediakan masih kurang memadai, terdapat beberapa karyawan

yang kurang menyukai pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, uraian teori dan hasil prasuvei peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSJA Tebing Syahbandar”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah pengalaman didalam mempraktekkan ilmu ekonomi yang dalam pengetahuan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan melatih penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

##### **2. Bagi Objek Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif untuk mengambil kebijakan dalam PT. KSJA Tebing Syahbandar mengenai kompensasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

##### **3. 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

Berdasarkan judul penelitian terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dan dapat mendukung penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bay Haqi (2021) Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang Link: <a href="https://eprints.umm.ac.id/82594/">https://eprints.umm.ac.id/82594/</a>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Nogosari Leather.  <b>Variabel:</b> X : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	<b>Alat analisis</b> Menggunakan analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ) dengan menggunakan SPSS.  <b>Hasil penelitian</b> Menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun kepuasan kerja memediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan.
2	Jam'an Amadi (2021) Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Link: <a href="https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/">https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/</a>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening PT. Matahari Department Store Tbk. Medan Fair.	<b>Alat analisis</b> Menggunakan analisis linier berganda dan uji statistik yaitu uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) dengan menggunakan software SPSS ( <i>Path Analysis</i> ).

	<a href="#">view/71</a>	<p><b>Variabel:</b>  <b>X1</b> : Gaya Kepemimpinan  <b>X2</b> : Kompensasi  <b>Y</b> : Kinerja  <b>Z</b> : Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Hasil penelitian</b>  Menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk. Medan Fair dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kesimpulan penelitian ini adalah baik secara parsial dan simultan, secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Matahari Department Store Tbk Medan Fair.</p>
3	<p>Dian Ayu Rahmawati (2020)</p> <p>Skripsi Universitas Islam Negeri Salatiga</p> <p>Link:  <a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/10290/">http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/10290/</a></p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bri Syariah Kc Semarang)</p> <p><b>Variabel:</b>  <b>X1</b> : Gaya Kepemimpinan  <b>X2</b> : Kompensasi  <b>X3</b> : Motivasi Kerja  <b>Y</b> : Kinerja  <b>Z</b> : Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Alat analisis</b>  Menggunakan (<i>Path Analysis</i>) dengan menggunakan SPSS sebagai analisis data.</p> <p><b>Hasil penelitian</b>  Membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan</p>

			<p>terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.</p>
4	<p>Rika Sari Nurrahmawati (2019)</p> <p>Skripsi Universitas Islam Negeri Salatiga</p> <p>Link: <a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/7861/">http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/7861/</a></p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Kc Semarang</p> <p><b>Variabel:</b>  <b>X1</b> : Motivasi Kerja  <b>X2</b> : Disiplin Kerja  <b>X3</b> : Kompensasi  <b>Y</b> : Kinerja Karyawan  <b>Z</b> : Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Alat analisis</b>  Menggunakan <i>path analysis</i>.</p> <p><b>Hasil penelitian</b>  Menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja</p>

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5	Dita Aryani (2019 ) Jurnal Bank Islam Link: <a href="https://www.neliti.com/id/publications/287406/">https://www.neliti.com/id/publications/287406/</a>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang.  <b>Variabel:</b> X : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	<b>Analisis data</b> Menggunakan analisis regresi sederhana.  <b>Hasil penelitian</b> Menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri Metriko Utamawidjaja.

Sumber : Data Sekunder (2023)

## B. Teori Yang Digunakan

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian tujuan perusahaan dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen

sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Selain itu manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui cakupan manajemen sumber daya manusia, maka diperlukan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia. Berikut pengertian manajemen Sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013): "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Sedangkan Mangkunegara (2013) mengungkapkan : "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan".

Kemudian menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P Siagian, (2013) "Manajemen merupakan suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik organisasi ataupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dengan dikembangkan secara maksimal agar membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dirumuskan. Maka kegiatan – kegiatan pengolahan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam fungsi, maka tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas yang telah ditetapkan. Adapun beberapa fungsi manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) yaitu sebagai berikut :

##### 1) Fungsi Manajerial

###### a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membentuk terwujudnya tujuan.

Perencanaan untuk menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya, dalam bagan organisasi (*organization chart*) organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah dengan benar agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mau mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana.

Pengendalian meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.

## 2) Fungsi Operasional

### a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi

### b) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, materi dalam bentuk uang maupun dalam bentuk barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak dapat diartikan

memenuhi kebutuhan primernya. Serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal

dan eksternal serta konsistensi

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting demi terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan, dan sebab- sebab lainnya.

**c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif karyawan dalam menjalankan tugas atau kewajiban di organisasi untuk memenuhi tujuannya. Berikut adalah tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut:

- 1) Tujuan Sosial adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- 2) Tujuan organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- 3) Tujuan fungsional adalah tujuan mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitas kerjanya.

## 2. Kinerja

### a. Definisi Kinerja

Dalam bahasa Inggris kata “*performance*” dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung.

Menurut Wibowo (2014) “Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Fahmi (2016) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Adapun menurut Kasmir (2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan”. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Adapun menurut Wukir (2013) mengemukakan “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### c. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

#### 1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan

menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Kepuasan Kerja

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 (Afandi, 2018).

Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan menurut Dadang (2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Badeni (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering

absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Nuraini (2013) :

- 1) Upah yang cukup Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- 2) Perlakuan yang adil Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
- 3) Ketenangan bekerja Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- 4) Perasaan diakui Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- 5) Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
- 6) Penyalur perasaan Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

### c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### 4. Kompensasi

##### a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan.

Menurut Simamora (2015), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut Wukir (2013), “kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberika kepada karyawan atas pekerjaan mereka”.

Menurut Moekijat (2016) “kompensasi merupakan balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

## b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Septawan (2014), faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Produktivitas Kerja Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan, keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan nonmaterial. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.
- 2) Kemampuan Untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar, organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.
- 3) Kesiapan Untuk membayar Kesiapan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.
- 4) Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian

kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5) Organisasi Karyawan Adanya organisasi - organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

6) Berbagai Peraturan Perundang - undangan Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta

### c. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015), kompensasi dapat diukur dengan indikator berikut ini.

1) Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.

- 2) Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.
- 3) Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan., misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.
- 4) Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian.

#### **1. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja**

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Kompensasi dalam bentuk finansial

adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan mempekerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

## **2. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting dan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Organisasi /perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang adil. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat juga berupa hadiah atau penghargaan terhadap karyawan. Karyawan yang berprestasi dan mempunyai keahlian, kemampuan atau keterampilan yang lebih menonjol dibandingkan karyawan lain serta karyawan yang mempunyai kinerja bagus, rajin dan disiplin sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa hadiah atau penghargaan. Kompensasi semacam ini akan memberikan dorongan karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal dengan kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan. Kompensasi berupa gaji yang adil maupun hadiah atau penghargaan atas prestasi karyawan akan membuat karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karena usaha, pengorbanan, dan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dihargai secara setimpal.

### **3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja**

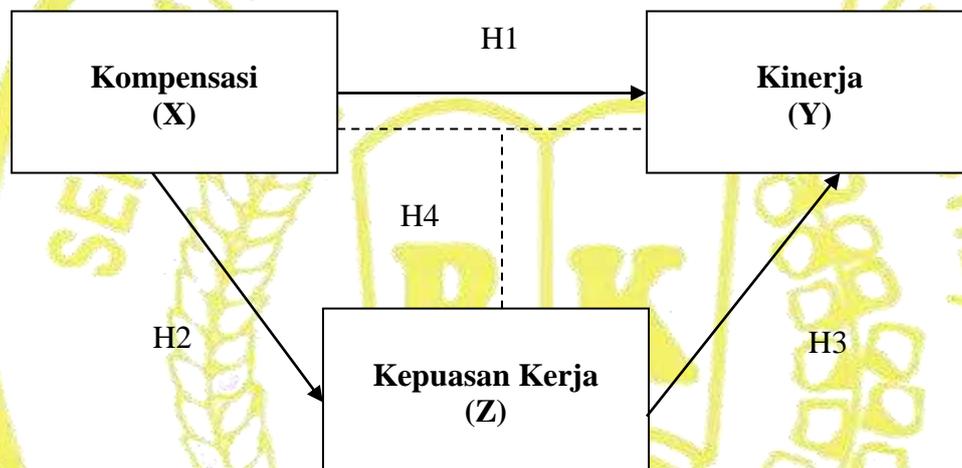
Kepuasan kerja dapat dijelaskan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan, mulai dari kompensasi yang diterimanya sampai lingkungan kerja yang ada. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan. Bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Karyawan yang merasa puas baik dengan lingkungan kerja, sikap atasan maupun dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, akan berusaha bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya serta berusaha untuk berprestasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan pengaruh yang nyata kepada para karyawan yaitu diantaranya munculnya semangat dan kepuasan kerja.

### **4. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Yang dimediasi Kepuasan Kerja**

Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi menjadi

tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah kepuasan kerja. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial biasanya berbentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan sedangkan kompensasi nonfinansial berbentuk hadiah barang, penghargaan, dan promosi jabatan. Baik kompensasi finansial maupun nonfinansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan dengan adil akan memberikan rasa senang dan puas bagi karyawan. Begitu juga dengan kompensasi nonfinansial seperti hadiah, penghargaan dan promosi jabatan, kompensasi jenis ini akan memberikan tingkat kepuasan pada karyawan karena kinerja dan prestasinya selama ini dihargai oleh perusahaan. Pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya baik kompensasi dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun nonfinansial yang berupa hadiah, penghargaan maupun promosi jabatan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan, dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan kecewa dengan kompensasi dari perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan puas dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Jadi dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan teori-teori serta latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar yang dimediasi kepuasan kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif dikemukakan oleh (Sugiyono, 2013) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Sifat Penelitian**

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi, menurut Sugiyono (2013) penelitian replikasi adalah penelitian yang variabel penelitiannya sama dengan variabel penelitian terdahulunya tetapi berbeda tempat dan objek penelitian. Penelitian ini replikasi dari penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Bay Haqi (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Nogosari Leather. Adapun perbedaan penelitian ini adalah lokasi dan tahun penelitian.

#### **C. Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Jalan Besar Pagurawan di PT. KSJA Tebing Syahbandar

## 2. Periode Penelitian

Periode penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2023 sampai dengan April 2023.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) mengatakan populasi merupakan 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 karyawan PT. KSJA sebanyak 48 orang.

### 2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Karena jumlah populasi karyawan PT.KSJA sebanyak 48 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 48 orang.

### 3. Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2013) teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2013) definisi *Non Probability*

*Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *Sampling* Jenuh. Menurut Sugiyono (2013) *sampling* jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

#### **E. Sumber Data**

Menurut (Sugiyono, 2013) terdapat 2 jenis data, antara lain :

##### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2013) data primer merupakan sumber data yang secara eksklusif diberikan pada pengumpul data. Dalam ulasan ini, data primer seperti hasil dari wawancara serta kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar.

##### **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2013) data sekunder merupakan sumber data yang tidak secara eksklusif diberikan pada pengumpul data. Data sekunder digunakan oleh peneliti, jika peneliti pengumpul informasi berdasarkan data yang sudah diolah oleh sumber lain. Contohnya studi pustaka atau situs jurnal.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain wawancara dan kuisisioner.

### **1. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2013) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada karyawan PT. KSJA Tebing Syahbandar. Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi.

### **2. Kuisisioner**

Menurut Sugiyono (2013) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam kuisisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup,

yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

No	Skala Pengukuran	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian. Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang diperoleh dari beberapa buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian maupun jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

## G. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel independen, 1 (satu) variabel dependen dan 1 (satu) variabel intervening.

### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi.

### 2. Variabel tergantung/variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

### 3. Variabel Intervening

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Adapun definisi Operasional pada variabel-variabel penelitian ini adalah:



Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Sumber dan Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kepuasan Kerja (Z)	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. (Afandi, 2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Afandi, 2018)	Likert
2	Kinerja (Y)	"Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. (Wibowo, 2014)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2014)	Likert
3	Kompensasi (X)	kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Simamora, 2015)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2015)	Likert

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

## H. Metode Analisa Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah program komputer yang dipakai untuk analisis statistika parametrik maupun non-parametrik.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila : Hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel dan Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah program komputer yang dipakai untuk analisis statistika parametrik maupun non-parametrik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterosdastisitas.

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat

ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2013) persamaan regresi linier sederhana yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

Persamaan I  

$$Z = a + bX + e$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X = Kompensasi

b = Koefisien regresi kompensasi

a = Konstanta

e = standar kesalahan (*error*)

Persamaan II

$$Y = a + bX + bZ + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Kompensasi

Z = Kepuasan kerja

b = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = standar kesalahan (*error*)

#### 4. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### I. Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Uji signifikan terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t. Menurut Sugiyono (2013) rumus untuk menguji uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t : Nilai Uji t

r : Koefisien korelasi

r<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t :

1) Perbandingan thitung dengan ttabel

a) Jika  $|t_{hitung}| \leq t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

b) Jika  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

2) Perbandingan nilai signifikansi dengan taraf nyata

a) Jika nilai signifikansi  $\geq$  taraf nyata (0,05), maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

b) Jika nilai signifikansi  $<$  taraf nyata (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## 2. Uji Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2018) *path analysis* adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. *Path analysis* ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel

bebas dan terikat. Penerapan model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Z = bzx + e1$$

$$Y = byx + byzz + e2$$

Dengan Keterangan:

- Y = Kinerja
- X = Kompensasi
- Z = Kepuasan Kerja
- bx,,z,y = koefisien jalur
- e = standar kesalahan (*error*)



## DAFTAR PUSTAKA

- AA, A. P. Mangkunegara. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AA, A. P. Mangkunegara. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd edn. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amadi, J. (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening PT. Matahari Department Store Tbk. Medan Fair*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 8 No 4.
- Aryani, D. (2019) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang*, Skripsi Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Afandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Badeni (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dadang, H. (2013) *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Fahmi, I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Diponegoro.
- Haqi, B. (2021) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Nogosari Leather*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hasibuan, M. S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan: Rajagrafindo Persada.
- Moekijat (2016) *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.

- Nuraini (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Nurrahmawati, R. S (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Kc Semarang*, Skripsi Universitas Islam Negeri Salatiga
- Rahmawati, D. A. (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bri Syariah Kc Semarang)*, Jurnal Bank Islam Vol 1 No 2.
- Sedarmayanti (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2013) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE UGM.
- Simamora (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sepatwan (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wukir (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Jakarta: Erlangga.
- Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) 'The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable', *JPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.
- Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) 'Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School', *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.
- Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) 'The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student's Learning

Achievement In Medan City', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.

Sinaga, E.M. (2022) 'The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.

