

Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Robby Dharma^{1✉}, Melia Yulianti², Putri Nadia³

¹²³Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Robby_dharma@upiypk.ac.id

Abstract

Employee performance is the result of a person's work in quality and quantity in accordance with predetermined standards based on the responsibilities given. Employee performance is one aspect that must be considered in a company. The reason is, if the performance of employees in the company is not good, it will affect the development and progress of the company itself. Agrimitra Utama Persada, Padang Pariaman Regency, West Sumatra". This data collection method is by distributing questionnaires with a sample of 70 respondents, the data analysis method used is multiple linear regression analysis and path analysis. Analysis in this study used Descriptive Statistical Tests, Classical Assumption Tests (Normality Tests, Multicollinearity Tests, and Heteroscedasticity Tests), Partial Coefficient Test (t-test), Simultaneous Coefficient Test (F-Test), Determination Coefficient Test (R²) and path analysis. As for the overall data analysis using SPSS 24. The results of this study concluded that: a. There is a positive and significant effect of compensation on job satisfaction. b. There is a positive and significant effect of work motivation on job satisfaction. c. There is a positive and significant influence of compensation on employee performance. d. There is a positive and significant influence of work motivation on employee performance. e. There is a positive and significant influence of work motivation on employee performance. f. Job satisfaction cannot mediate the effect of compensation on employee performance. g. Job satisfaction can mediate the effect of work motivation on employee performance.

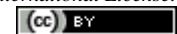
Keywords: Employee Performance, Compensation, Motivation, Job Satisfaction, Human Resource Management.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Pasalnya, jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat". Metode pengumpulan data ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan sampel 70 responden, metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Koefisien Secara Parsial (Uji-t), Uji Koefisien Secara Simultan (Uji-F), Uji Koefisien Determinasi (R²) dan analisis jalur. Adapun keseluruhan analisis data menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. e. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. f. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. g. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (managerial functions) dan operasional (operational functions). Fungsi-fungsi manajemen yang dijelaskan adalah perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan staff (staffing), penggerakan (actuating), dan pengawasan (controlling). Fungsi di atas merupakan tugas bagi setiap manajer pada berbagai bidang dan tingkatan dalam organisasi. Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen

sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika [1]. Kinerja karyawan adalah kumpulan tindakan karyawan, dari proses hingga aktivitas, yang dikumpulkan untuk menentukan hasil [2]. Jika seorang individu atau kelompok karyawan sudah memiliki

kriteria atau tolak ukur persyaratan keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, kinerja dapat dipahami dan diukur. Akibatnya, jika tidak ada tolak ukur keberhasilan, kinerja seseorang atau organisasi mungkin tidak akan diketahui jika tidak ada tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran. Pencapaian tujuan organisasi membutuhkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi organisasi karena mereka diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. kinerja, perubahan kompensasi, penempatan keputusan, kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, efisiensi proses kepegawaian, dan kesempatan kerja yang adil adalah semua manfaat dari memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi [3]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : Efektivitas dan efisien, otoritas, disiplin, serta inisiatif.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya kompensasi dimana Kompensasi merupakan salah satu unsur yang berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja [4]. Kompensasi mengacu pada pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, produk, atau keduanya sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada agen. Besarnya upah mencerminkan prestise, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima karyawan dan keluarganya. Jika kompensasinya meningkat, posisinya meningkat, dan dia menerima lebih banyak pemenuhan kebutuhannya [5]. Akibatnya, kepuasan kerja meningkat. Salah satu hal yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi yang tinggi mencerminkan ruang lingkup pekerjaan karyawan, serta pekerjaan keluarga dan komunitas mereka [6]. Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan, yang didefinisikan sebagai semacam pengakuan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas remunerasi/kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi karyawan mengacu pada semua jenis pembayaran atau kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka. semua pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang, komoditas, atau layanan yang diberikan kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi [7].

Selain kompensasi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana motivasi mengacu pada kemampuan manajer untuk menyeimbangkan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan [8]. Memotivasi orang itu sulit, oleh karena itu manajer harus memiliki keterampilan dan bakat untuk memotivasi dan memilih metode insentif yang sesuai untuk personel mereka. Jika manajer berhasil menyeimbangkan dua tuntutan, itu akan menghasilkan kebahagiaan karyawan serta peningkatan kinerja, ketidakhadiran yang lebih rendah,

dan pergantian staf yang lebih rendah, semuanya sambil memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan [9]. Motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah variabel penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi adalah proses dinamis di mana hal-hal yang berbeda dapat memotivasi orang yang berbeda.

Kemudian selain kompensasi dan motivasi kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya [10]. Ini berkaitan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, koneksi rekan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu melalui pekerjaan atau aktivitas kerja. Berikut data absensi karyawan PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat.

Tabel 1 Daftar Absensi Karyawan PT. Agrimitra Utama Persada

Ket	2019	2020	2021
Hadir	122	118	112
Sakit	6	8	11
Izin	8	10	10
Cuti	10	10	10
Tanpa Keterangan	13	15	18

Dilihat dari data diatas terdapat Data Absensi Karyawan selama 3 Tahun terakhir pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan meningkat pada tahun 2019, 2020, dan 2021. Hal ini terjadi ketika seseorang tidak hadir tanpa penjelasan dengan alasan seperti cuti, sakit, atau izin. Pada 2019 13 karyawan dari 162 karyawan tidak hadir tanpa penjelasan, tanpa pemberitahuan. 15 karyawan dari 162 karyawan pada tahun 2020 tidak hadir. Pada tahun 2021, 18 karyawan dari 162 karyawan tidak hadir tanpa diinformasikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan pada tahun 2020 dan 2021 mungkin telah berkurang, atau jumlah ketidakhadiran mungkin menjadi serius, sebagai akibat dari kurangnya pengawasan terhadap kinerja karyawan oleh pimpinan perusahaan.

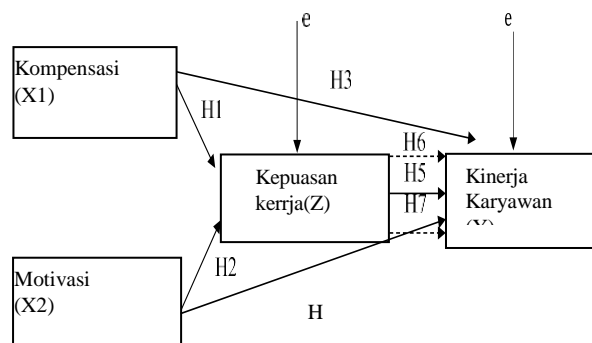
kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu jika dibandingkan dengan berbagai faktor, seperti standar dan target/sasaran bersama [11]. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan [12]. Namun disisi lain kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah menumbuhkan kegairahan bawahan agar mau bekerja keras dan

memberikan segala kekuatan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan [13]. Pada dasarnya, perusahaan mengharapkan individu yang tidak hanya cakap, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja keras dan menghasilkan hasil kerja yang ideal. Kepuasan kerja digambarkan sebagai emosi atau sensasi yang menyenangkan yang diperoleh seseorang dari melakukan pekerjaan yang difokuskan pada individu daripada kelompok [14]. Pendapat negatif dan positif karyawan tentang pekerjaan berdampak pada pencapaian dan memperoleh kesuksesan di tempat kerja, dan kepuasan kerja mencerminkan hal ini. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerjanya dan menerima kompensasi yang memadai atas usahanya dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi [15].

2. Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

Populasi adalah kumpulan dari semua bagian yang membentuk peristiwa, benda, atau orang yang memiliki kesamaan sifat yang menarik bagi peneliti [16]. Populasi penelitian tentang “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Agrimitra Utama Persada” Dalam penelitian yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang berjumlah karyawan sebanyak 162 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi, itu terdiri dari beberapa anggota populasi [17]. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak dapat meneliti setiap aspeknya, misalnya karena kekurangan dana, orang, atau waktu. Penulis melakukan penelitian terhadap 62 karyawan yang dianggap sampel karena pembatasan

penulis dan mengantisipasi perkembangan tak terduga. Karena populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 162 karyawan pada PT Agrimitra Utama Persada. Sehingga teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat validitas dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Variabel Kompensasi (X1)

Dari hasil pengolahan data pada variabel kompensasi, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	No.	r-hitung N=70	r-tabel 5% Df=N=70	Status
Kompensasi (X1)	1	0,758	0,235	Valid
	2	0,723	0,235	Valid
	3	0,776	0,235	Valid
	4	0,765	0,235	Valid
	5	0,779	0,235	Valid
	6	0,752	0,235	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Kompensasi memiliki r-hitung lebih besar dari nilai kritis (r-tabel Product Moment, pada taraf signifikan 5% (0,05), dan df = 70) yang menunjukkan angka sebesar 0,235. sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Suatu butir yang telah disebutkan sebelumnya, maka seluruh butir pernyataan variabel Kompensasi dinyatakan “Valid”.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	N0	r-hitung N=70	r-tabel 5% Df=N=70	Status
Motivasi kerja (X2)	1	0,450	0,235	Valid
	2	0,508	0,235	Valid
	3	0,569	0,235	Valid
	4	0,427	0,235	Valid
	5	0,522	0,235	Valid
	6	0,482	0,235	Valid
	7	0,579	0,235	Valid
	8	0,565	0,235	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Motivasi kerja memiliki r-hitung lebih besar dari nilai kritis (r-tabel Product Moment, pada taraf signifikan 5% (0,05), dan df = 70) yang menunjukkan angka sebesar 0,235 sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Suatu butir yang telah disebutkan sebelumnya, maka seluruh

butir pernyataan variabel Motivasi kerja dinyatakan "Valid".

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kepuasan kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	No.	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=70	Df=N=70	
	1	0,507	0,235	Valid
	2	0,431	0,235	Valid
	3	0,487	0,235	Valid
	4	0,591	0,235	Valid
	5	0,609	0,235	Valid
	6	0,497	0,235	Valid
	7	0,522	0,235	Valid
	8	0,520	0,235	Valid
	9	0,576	0,235	Valid
	10	0,531	0,235	Valid
	11	0,479	0,235	Valid
	12	0,394	0,235	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Kepuasan kerja memiliki r-hitung lebih besar dari nilai kritis (r-tabel Product Moment, pada taraf signifikan 5% (0,05), dan df = 70) yang menunjukkan angka sebesar 0,235 sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Suatu butir yang telah disebutkan sebelumnya, maka seluruh butir pernyataan variabel Kepuasan kerja dinyatakan "Valid".

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kinerja karyawan, maka diperoleh hasil uji kevaliditas sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel	No	r-hitung	R-tabel 5%	Status
		N=70	Df=N=70	
	1	0,382	0,235	Valid
	2	0,393	0,235	Valid
	3	0,497	0,235	Valid
	4	0,530	0,235	Valid
	5	0,520	0,235	Valid
	6	0,572	0,235	Valid
	7	0,584	0,235	Valid
	8	0,519	0,235	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel Kinerja karyawan, memiliki r-hitung lebih besar dari nilai kritis (r-tabel Product Moment, pada taraf signifikan 5% (0,05), dan df = 70) yang menunjukkan angka sebesar 0,235 sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Suatu butir yang telah disebutkan sebelumnya, maka seluruh butir pernyataan variabel Kinerja karyawan, dinyatakan "Valid".

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen-instrumen pada variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2), Kepuasan kerja (Z) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan

variabel	N = 70		Rule of thumb	Keputusan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha		
Kompensasi (X1)	6	0,914	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	8	0,802	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	12	0,843	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	8	0,793	0,6	Reliabel

Dari tabel diatas terlihat seluruh Instrumen Berdasarkan analisis reliabilitas diatas Variabel Penelitian menunjukkan bahwa nilai (Cronbach's Alpha) untuk semua variabel adalah 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Koefisien Determinasi R (Square)

Analisis Koefisien Determinasi R (Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Regresi I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,608	3,711

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R Square sebesar 0,619 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Determinasi Model Regresi II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,675	,660	2,255

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh Adjust R Square sebesar 0,660 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Kompensasi dan Motivasi kerja dan

Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,660 atau 66,0% sedangkan sisanya sebesar 34,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model.

Hasil uji hipotesis penelitian dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Sig	Prob	Keputusan
H1	Kompensasi berpengaruh	0,004	0,05	Diterima
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja	0,000	0,05	Diterima
H3	Kompensasi berpengaruh	0,019	0,05	Diterima
H4	Motivasi kerja berpengaruh positif dan	0,004	0,05	Diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Diterima

H1 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (2, 946 > 1, 996) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0, 004 < 0, 05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima.

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (9, 437 > 1, 996) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0, 000 < 0, 05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima.

H3 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (2, 410 > 1, 996) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0, 019 < 0, 05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan Ha diterima.

H4 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (2, 995 > 1, 996) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0, 004 < 0, 05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan Ha Diterima.

H5 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana terlihat t-hitung lebih besar dari t-tabel (4, 176 > 1, 996) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha (0, 000 < 0, 05) maka dapat diperoleh H0 ditolak dan Ha Diterima.

H6 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana (0, 106 < 0, 182) Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H7 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana (0, 325 < 0, 342) Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,946 > 1,996) atau tingkat signifikansi lebih kecil dari dari alpha (0,004 < 0,05) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja Pada PT. Agrimitra Utama Persada

Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,437 > 1,996$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,410 > 1,996$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,019 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,995 > 1,996$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,004 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,176 > 1,996$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana $0,106 < 0,182$. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat. Dimana perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana $0,342 > 0,325$. Secara bersama-sama antara Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dimana nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($54,458 > 3,13$). Nilai F 13,768. Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara bersama-sama antara Kompensasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan nilai F hitung dengan F tabel karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($45,581 > 2,74$). Nilai F 5,087 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Sumbangan Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini. Sumbangan Kompensasi dan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,660 atau 66,0%

sedangkan sisanya sebesar 34,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model pada penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 598–613. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2319>
- [2] Talashina, H. E., & Ngatno, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26359>
- [3] Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4037>
- [4] Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>
- [5] Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- [6] Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>
- [7] Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- [8] Mukmin, A. S. A., Andesta, D., & Ismiah, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Justi (Jurnal Sistem Dan Teknik Industri)*, 2(3), 440. <https://doi.org/10.30587/justicb.v2i3.3858>
- [9] Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- [10] Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-Macc : Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42–56. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403>
- [11] Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p45-54>
- [12] Amadi, J. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening. Jurnal Ekonomika, 15(2).
<https://doi.org/10.51179/eko.v10i2.644>
- [13] Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Benefita, 4(2), 296.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- [14] Onsardi, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan KERJA.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/jsypg>
- [15] Sutrisno, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan X. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 1(3), 247–254.
<https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i3.41>
- [16] Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual, 7(2), 280.
<https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- [17] Gazali, G., & Wahyuni, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business, 2(1), 45.
<https://doi.org/10.28944/assyarikah.v2i1.451>