

## Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Selama Masa Covid 19 Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Pt Xyz

Auriand Ebeneser<sup>a\*</sup>, Safuan<sup>b</sup>

<sup>a\*</sup>Pasca Sarjana Universitas Jayabaya

<sup>b</sup>Pasca Sarjana Universitas Jayabaya)

\*auriandebeneser@gmail.com

### ARTICLE INFO

---

DOI: 10.32832/jm-uika.v12i3.4658

---

Article history:

Received:

24 April 2021

Accepted:

08 Agustus 2021

Available online:

01 Oktober 2021

---

Keywords:

Work Compensation, Employee Performance and Job Satisfaction

---

### ABSTRACT

*This study discusses the impact of work compensation on employee performance during the Covid 19 pandemic with job satisfaction at PT XYZ. The purpose of this study is to determine the effect of job compensation on employee performance and the effect on job compensation and job satisfaction on employee performance partially and to see the effect of job compensation and job satisfaction on employee performance simultaneously and for the simultaneous influence. direct and indirect compensation variables on employee performance and compensation. This study used a population of 60 employees as respondents. Data collection uses primary and secondary data. Secondary data using a questionnaire using previous research and linear studies. The analysis technique used is path analysis. Based on the partial test the effect of job compensation on job satisfaction, the effect of compensation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance partially has a significant effect and the effect of job compensation and job satisfaction on employee performance simultaneously also has a significant effect. This study suggests the importance of improving work culture and work environment, such as providing compensation in fulfilling job satisfaction and employee satisfaction in order to get salary fairness, recognition of work dedication and individual needs to improve work performance.*

## 1. INTRODUCTION

Corona Virus Disease 19 yakni penyakit yang dapat menular muncul saluran pernapasan kritis. Jenis virus corona gelombang 2 (SARS-COV). Jenis virus ini satu jenis dengan virus corona (Covid19) yang mampu menyerang manusia. Setelah virus masuk kemanusia melalui hidung dan telinga, Virus corona dapat menyebabkan infeksi pada saluran pernafasan, virus corona ialah golongan virus yang diketahui di negara china kota wuhan di tahun 2019 (Ilmiah, 2020; Hui, et al., 2020). Covid 19 atau disebut dengan Corona virus disease 2019 yang dipersingkat menjadi Covid 19. Covid 19 setelah menular luas yang mendatangkan wabah secara global hingga saat ini. Tanda tertular virus corona memiliki gejala yaitu suhu tubuh diatas 37°, batuk, dan nafas sesak bahkan hingga kematian. Pada tanggal 16 April 2020 pukul 10:38 diumumkan ditemukan 2.329.539 orang terkonfirmasi di 185 negara, sebanyak 160.717 tertular covid19 beberapa dari mereka meninggal dunia. Sebanyak 595.229 yang terpapar virus corona dapat disembuhkan (Johns Hopkins CSSE;2020). Penularan Covid 19 di dunia tertular hingga ke indonesia yang membuat pemerintah harus berperan aktif dalam menghentikan penyebaran virus covid 19 yang ada di Indonesia .Grace Natalie Louisa selaku sosok politik memberikan pendapat pada pemerintah Indonesia supaya menyediakan bantuan langsung (BLT) kepada masyarakat yang bergantung pada penghasilan sehari- hari dan memberikan vasilitas tes Covid19 dengan gratis (Louisa, 2020). Lomban (2015) Berpendapat :”Manajemen sumber daya manusia merupakan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi”.

PT.XYZ ialah perseroan yang bergerak di bidang logistik dan *supply chain* dibangun di negara Australia oleh Lindsay Fox tahun 1956. Perseroan memulai usahanya memiliki satu truk yang didistribusikan oleh Fox. Armada oleh Mayne Logistics tahun 2004 dan FCL pada tahun 2007, sekarang yang terbesar pasokan perseroan rantai pasokan di dunia. PT. XYZ *operate* 3,2 juta meter persegi *warehousing* dan 5.000 sarana di 10 negara, dan mempunyai pekerja lebih dari 23.000 di beberapa negara seperti Australia, Selandia Baru dan Asia. Perusahaan harus membuat kebijakan terhadap lingkungan kerja untuk menjaga jarak, mentaati protokol kesehatan, memakai masker mencegah tertularnya covid 19. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi suatu perseroan untuk bertahan dari kompetitor, hal utama dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah jika kebutuhan hidup dalam sebulan tercukupi. Pegawai akan bekerja secara maksimal untuk memperoleh kompensasi sesuai dengan yang diinginkan. Bentuk kompensasi salah satunya menghargai pegawai dalam tugas dan pekerjaannya merupakan salah satu bentuk dalam memperjuangkan pegawai yang potensial . Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kompetitif untuk setiap karyawan supaya terus berkreasi dan berinovasi. Kompensasi langsung dan tidak langsung yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, pegawai yang mendapatkan kompensasi langsung berupa gaji bulanan

sebagai hadiah dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam bekerja. Demikian untuk kompensasi tidak langsung yakni tunjangan, kondisi kerja, keamanan kerja, promosi, lingkungan pekerjaan dan imbalan emosional misalnya pengakuan, penghargaan dan kepuasan atas pekerjaannya (Almutairi, et al. 2013). Hameed dan Waheed (2011) berpendapat kinerja pegawai yaitu produktivitas dan output pegawai dari hasil pengembangan pegawai, kinerja pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas suatu perseroan. Menerangkan bahwa hasil kerja yang gapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang terukur dan dapat dinyatakan baik secara kualitas dan kuantitas. Deden (2016:79-80) berpendapat : "Keberhasilan pegawai bisa diukur melalui kepuasan customer, menyusutnya jumlah komplain dan tercapainya target yang optimal". Oleh sebab itu, Manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dalam pemberian kompensasi yang baik dapat berpengaruh positif terhadap pegawai karena kompensasi merupakan tujuan utama bagi setiap pegawai yang bekerja di perseroan tidak hanya harus memuaskan perseroan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan keuntungan yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perseroan tersebut, baik dari level top, middle maupun pegawai pelaksana. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

## 2. LITERATURE REVIEW

### Kompensasi

Kompensasi ialah *reward* yang diberikan oleh perseroan kepada pegawai untuk pengabdianya dalam melakukan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kompensasi merupakan hal utama bagi pegawai karena besarnya kompensasi menggambarkan kinerja pegawai. Jika perseroan memberikan kompensasi dengan baik pastinya kinerja pegawai akan menaik. pemberian kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan perseroan dapat tercapai. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pasti memerlukan kompensasi atau reward yang layak. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pada setiap pegawai. Metode kompensasi yang bagus harus di *support* sehingga mewujudkan karyawan dikasih kompensasi sesuai dengan tanggung jawabnya. (Yani, 2012) Berpendapat : "Kompensasi dibagi menjadi dua yakni secara langsung berupa gaji, dan secara tidak langsung berupa tunjangan". Penempatan pola kompensasi yang baik adalah peran utama dari manajemen dalam mempertahankan karyawan yang baik. bahkan jaringan kompensasi perseroan berdampak kepada kinerja pegawai. Sajuyigbe, Bosede dan Adeyemi (2013) berpendapat "pegawai akan melihat pola *reward* dan kompensasi dilandaskan pada teori harapan, yang menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaannya ketika mereka melihat ada hubungan yang kuat antara kinerja dan *reward* yang mereka dapatkan". Wibowo (2016:271) berpendapat : "Kompensasi ialah total *package* diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya". Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:86) ialah : 1) Kompensasi langsung dan 2)

Kompensasi tidak langsung. Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai indikator yang berlainan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai, indikator yang ada di PT. XYZ yaitu : 1) Kompensasi langsung yaitu : Gaji, Tunjangan, THR, dan Bonus. 2) Kompensasi tidak langsung : Asuransi kesehatan, Fasilitas kantor (Ruang kantor dan tempat parkir), Cuti hamil dan Cuti tahunan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan kompensasi yaitu suatu penghargaan yang diterima oleh setiap karyawan atas jasa di dalam suatu perusahaan dalam bentuk penghargaan ataupun uang secara langsung ataupun tidak langsung.

### **Kinerja**

Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh karyawan secara kualitas kerja maupun kuantitas sesuai dengan tugas, tanggung jawab serta tidak melanggar hukum. (Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E.D.(2018) berpendapat :” kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan pada waktu tertentu.”. Simanjuntak berpendapat dalam buku widodo (2015 :133) unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah : a) Kemampuan dan kualitas pegawai karyawan, yang berkaitan pada pelatihan, edukasi, sikap mental, motivasi, etos kerja, dan kondisi fisik karyawan. b) Fasilitas penunjang ialah: berkaitan dengan tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, prosedur produksi, *technology*) serta yang berkaitan pada kemakmuran pekerja (gaji, keamanan kerja dan jaminan sosial) c) Upaya : Masalah berhubungan pada kebijakan pemerintah dan manajemen industri. t Machmudah, R.(2019) berpendapat indikator kinerja ialah : 1) Kuantitas ialah jumlah yang didapatkan, ditetapkan oleh perseroan, aktivitas yang diselesaikan pegawai, serta jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 2) Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampihan dan kemampuan pegawai. 3) Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output. 4) Absensi pegawai di perseroan saat masuk kerja, pulang kerja, izin, dan tanpa keterangan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 5) Kemampuan berkabolasi seorang pegawai dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan untuk mencapai ketangkasan dan hasil yang baik. Kinerja yang di paparkan diatas berkaitan dengan adanya perubahan di lingkungan pekerjaan pada PT. XYZ terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan *attitude*.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah suatu takaran dari tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaannya yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaannya, pekerjaan dapat dicapai dalam pengelolaan yang didapat nyaman saat bekerja dan beah pada pekerjaan yang ditekuninya. (Zoller, Muldoon, & Muldoon, 2018). berpendapat “Bekerja dalam pendekatan transaksional seperti suatu imbalan hasil (pertukaran) sumberdaya, yakni individu menyediakan atas sejumlah barang atau jasa kemudian melalui pertukaran tersebut berharap apa yang diinginkan bisa diwujudkan. Bekerja

dalam pendekatan relational (Social Exchange Theory) tidak hanya berkaitan dengan imbal hasil sumberdaya ekonomi dalam jangka pendek, namun juga berkaitan dengan hubungan sosial dalam jangka panjang". (Stringer, Didham, & Theivananthampillai, 2011) Berpendapat: "Kepuasan kerja pegawai akan muncul apabila faktor-faktor pengganggu atau penghambat seperti karakter pekerjaan, teman sejawat, kondisi kerja, gaji, upah, promosi, kepemimpinan, dan keadilan atas hak-hak pegawai bisa terpenuhi sesuai dengan harapan (ekspektasi). Semua pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, pada umumnya akan mengalami proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan peningkatan karir sesuai jalur yang telah diprogramkan. Dalam proses seleksi inilah pegawai yang diterima biasanya menginginkan jenjang karir yang tinggi, sistem penggajian yang adil dan perlakuan pimpinan yang manusiawi merupakan harapan selama bekerja. Seorang pegawai selama bekerja, dapat merasa puas bahkan sangat puas pada satu aspek tertentu namun sangat mungkin tidak puas pada satu atau lebih aspek yang lain". Mangkunegara (2013:117) menyimpulkan : "Kepuasan kerja ialah suatu *feeling* yang menunjang atau tidaknya seorang pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya ataupun dengan keadaan dirinya". (Khalilzadeh et al.,2013) Berpendapat : "salah satu ukuran kepuasan kerja kognitif yang mengukur kepuasan kerja dalam lima aspek seperti gaji, peluang promosi, hubungan rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri. Sebagian besar kuesioner JDI memerlukan tanggapan singkat dari "ya", "tidak", atau "saya tidak tahu". Sebagian besar survei yang lain menggunakan kuesioner skala Likert untuk pengukuran. Penggunaan skala nominal, mudah digunakan dan dimengerti oleh pekerja, sedangkan penggunaan skala Likert membantu peneliti untuk mendapatkan analisis yang lebih fleksibel untuk data kategorikal dan interval dibandingkan data nominal".

Dari pemaparan diatas bisa di tarik kesimpulan bila karyawan merasakan bahagia dengan *job description*, karyawan akan melakukan yang terbaik, untuk merasakan puas, karyawan wajib menjalankan tugas dan tanggungjawab mengapai kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja bagus akan meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan absensi, menipiskan tingkat kecelakaan dalam bekerja dan mengurangi beban saat kerja. Jika pegawai mengerti sehingga pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka akan memberikan upaya ekstra dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Meilina (2017) berpendapat Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :1) ) Kepuasan terhadap supervisi 2)Kepuasan terhadap pekerjaan: meliputi keragaman ketrampilan, kewajiban, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik. 3) Kepuasan dengan kawan kerja 4) Kepuasan dengan atasan.

### **Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2013:78) Berpendapat "Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar–pengaruh–kesetiaan– pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi" : konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon - respon tersebut didefinisikan sebagai berikut :  
1. Keluar (exit): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari

posisi baru dan mengundurkan diri. 2. Aspirasi (voice): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. 3. Kesetiaan (loyalty) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”. 4. Pengabaian (neglect): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

### 3. RESEARCH METHODS

*Research* ini menggunakan populasi atau sensus berjumlah 60 karyawan pada PT.XYZ. Teknik dalam pengambilan data memakai data primer dan sekunder dengan penelitian terdahulu, jurnal, study literatur dan dokumentasi. Metode analisis yang di gunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Sugiyono (2018;8) berpendapat metode penelitian yang berdasarkan pada filosofi positivisme, Pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yaitu pengambilan sampel data memakai kuesioner analisis data yaitu kuantitatif. Pada penelitian ini mencari pengaruh variable independent yakni kompensasi kerja terhadap variable dependent yakni kinerja karyawan dan kepuasan kerja menggunakan spss versi 26 windows. Untuk mendapatkan hasil uji analisis maka peneliti memakai metode : uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. RESULTS

Menerangkan mengenai masing masing point pernyataan dari masing masing indikator yang dipakai yaitu : Pertama analisis data mengenai jawaban responden tentang variable kompensasi kerja. pada penelitian ini diukur melalui 10 pernyataan yang meyajikan mengenai 4 indikator yang digunakan. Hasil tanggapan reponden terhadap kompensasi kerja.

**Tabel 1.** Jawaban Kuesioner Kompensasi

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Dalam pemberian gaji apakah sesuai dengan position anda	0	0	25	33	2	217	60	3,61
2.	Gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan selama satu bulan	0	2	25	32	1	212	60	3,53
3.	Pemberian tujangan di masa Pandemic covid 19	0	2	25	31	3	216	60	3,6
4.	Bapak/ibu mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR)	0	0	31	29	0	209	60	3,48
5.	Bapak/Ibu mendapatkan bonus akhir tahun dimasa covid19	0	0	23	34	3	220	60	3,66
6.	Bapak/ibu mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan	0	1	26	31	2	214	60	3,56
7.	Lingkungan kerja bapak/ibu Bersih dan nyaman	0	1	27	32	0	211	60	3,51
8.	Fasilitas kerja sesuai dengan yang di harapkan	0	1	32	27	0	206	60	3,43
9.	Bapak/ibu mendapatkan cuti selama setahun	0	1	25	31	3	216	60	3,6
10.	Apakah karyawati menedapatkan Cuti selama hamil	0	0	25	34	1	216	60	3,6
<b>Total</b>									

Sumber: Data Primer diolah 2021

Pada jawaban responden menyatakan sebagian besar responden menjawab setuju dengan penilaian (4) tentang kompensasi langsung yang didapatkan oleh pegawai meliputi: Gaji, Tunjangan, THR, dan Bonus dan bonus. kompensasi tidak langsung meliputi: Asuransi kesehatan, Fasilitas kantor (Ruang kantor dan tempat parkir), Cuti tahunan dan cuti hamil pada PT.XYZ

**Tabel 2.** Jawaban Kuesioner Kinerja

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Anda selalu berusaha meningkatkan kualitas Kinerja setiap hari	0	0	26	32	2	216	60	3,6
2.	Anda dapat mencapai target yang diberikan perusahaan setiap hari	0	1	24	31	4	218	60	3,63
3.	Anda selalu masuk kerja tepat waktu	0	1	27	32	0	211	60	3,51
4.	Saya selalu mentaati peraturan di lingkungan perusahaan	0	0	24	34	2	218	60	3,63
5.	Saya sangat teliti saat bekerja	0	1	32	27	0	206	60	3,43
6.	Saya jujur saat bekerja	0	0	25	33	2	217	60	3,61
7.	Saya melakukan kreativitas saat bekerja	0	0	32	28	0	208	60	3,46
<b>Total</b>									

Sumber:Data primer diolah 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan penilaian (4) tentang kinerja karyawan pada PT. XYZ meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, efesiensi dalam bekerja, disiplin dalam bekerja, insiatif, teliti, kejujuran, kreatifitas.

**Tabel 3.** Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1.	Saya puas terhadap pekerjaan yang di berikan kepada saya	0	1	27	31	1	212	60	3,53
2.	Saya puas dengan gaji yang didapatkan setiap bulan	0	1	31	27	1	208	60	3,46
3.	Saya puas terhadap promotion Jabatan	0	2	28	29	2	212	60	3,53
4.	Saya puas di pimpin oleh atasan saya	0	1	25	31	3	216	60	3,6
5.	Saya puas terhadap teman Kerja saya	0	0	33	26	1	208	60	3,46
<b>Total</b>									

Sumber:Data primer diolah 2021

Pada jawaban responden menyatakan sebagian besar responden menjawab setuju dengan penilaian (4) tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ meliputi : kepuasan terhadap pekerjaannya, kepuasan terhadap kepuasan terhadap gaji, kepuasan promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap teman kerja.

## Uji Validitas

Uji validitas ialah persamaan data yang dilaporkan kepada peneliti dengan data yang didapatkan secara langsung pada *research subject*,

**Tabel 4.** Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Signifikan	Keterangan
<u>Kompensasi</u> <u>Variabel</u> <u>Independen</u>	X.1	0,623	0,254	0,05	Valid
	X.2	0,418	0,254	0,05	Valid
	X.3	0,636	0,254	0,05	Valid
	X.4	0,450	0,254	0,05	Valid
	X.5	0,587	0,254	0,05	Valid
	X.6	0,655	0,254	0,05	Valid
	X.7	0,451	0,254	0,05	Valid
	X.8	0,465	0,254	0,05	Valid
	X.9	0,646	0,254	0,05	Valid
	X.10	0,621	0,254	0,05	Valid
<u>Kinerja</u> <u>Karyawan</u> <u>Variabel</u> <u>Dependen</u>	Y.1	0,367	0,254	0,05	Valid
	Y.2	0,808	0,254	0,05	Valid
	Y.3	0,404	0,254	0,05	Valid
	Y.4	0,724	0,254	0,05	Valid
	Y.5	0,414	0,254	0,05	Valid
	Y.6	0,787	0,254	0,05	Valid
	Y.7	0,411	0,254	0,05	Valid
<u>Kepuasan</u> <u>Kerja</u> <u>Intervening</u> <u>(M,Y,X)</u>	M.1	0,523	0,254	0,05	Valid
	M.2	0,657	0,254	0,05	Valid
	M.3	0,445	0,254	0,05	Valid
	M.4	0,557	0,254	0,05	Valid
	M.5	0,695	0,254	0,05	Valid

Sumber:Data primer diolah 2021

Sugiyono (2018;267) berpendapat : “Uji validitas dipakai untuk menilai suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid bila pernyataan dalam kuesioner mampu menyatakan yang akan dinilai oleh kuesioner tersebut”. Uji validitas pada jumlah pernyataan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana  $df = n-2$  untuk signifikan 5%  $n =$  jumlah *sample*. Jika suatu nilai signifikan  $<$  dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat dinyatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan  $>$  dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur kebenaran (konsisten), dari masing-masing pernyataan dari masing- masing indikator dalam satu variabel penelitian.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alph	N of Items	Keterangan
<u>Kompensasi</u>	0,736	10	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja Karyawan</u>	0,730	7	<u>Reliabel</u>
<u>Kepuasan Kerja</u>	0,716	5	<u>Reliabel</u>

Sumber:Data primer diolah 2021

Ghozali (2018) Berpendapat :”Menyatakan Alpha Cronbach dapat diterima jika  $> 0,6$ . lebih dekat alpha cronbach dengan 1, semakin tinggi *reliability* konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan software SPSS *for Windows*”.

### Uji Determinan $R^2$

Kuncoro (2013:246) berpendapat: ”Uji koefisien korelasi dipakai dalam mengukur berapa jauh keterampilan peraga memaparkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada jarak angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam memaparkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) menunjukkan kemampuan variabel bebas mmbuat variabel terikat semakin kuat”.

**Tabel 6.** Analisis Regresi Variabel Kompensasi Kerja- Kepuasan Kerja & Kompensasi Kerja- Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	<u>R Square</u>	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
Kompensasi	820	673	661	960
Kepuasan				
Kompensasi & Kepuasan-Kinerja	891	793	790	1.008

Sumber:Data primer diolah 2021

Dari tabel diatas diketahui model regresi I mendapatkan nilai R 0,820 disimpulkan variabel kompensasi kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebanyak 82% dan sisanya sebanyak 18% disebabkan oleh faktor lain. Pada model regresi II mendapatkan nilai R Square 0,793 disimpulkan variabel kompensasi kerja dan kepuasan kerja dapat menerangkan variabel

dependen (Y) kinerja karyawan sebanyak 79,3% sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 7.** Hasil Analisa Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Standardized Beta	Syarat	Hipotesis
Kompensasi – Kepuasan kerja	10.862	2.00247	0,821	0,05	
Kompensasi – Kinerja karyawan	14.797	2.00247	0,891	0,05	Ho. Ditolak Ha. Diterima
Kepuasan kerja Kinerja karyawan	6.707	2.00247	0,414	0,05	

Sumber:Data primer diolah 2021

Keterangan

- Jika  $\text{sig } t > 0,05$ , menunjukkan variabel kompensasi kerja, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja jika  $\text{sig } t < \text{t hitung} > +t 0,05$ , menunjukkan variabel kompensasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- Jika  $-\text{t tabel} < \text{t hitung} < +\text{t tabel}$  maka  $H_0$  diterima, Jika  $-\text{t hitung} > \text{t hitung} > +\text{t tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- T hitung lebih besar dari t tabel  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima tingkatan signifikan = 0,05% (5%) : 0,05% (dua arah) = 0,025%. Jumlah variabel  $k=3$  variabel. Jumlah sampel  $n=60$  pegawai. t tabel : $df=n-k:60-3$  jadi  $n = 57$ , dan tingkat signifikan = 0,025% maka t tabel = 2.00247  $H_a$  ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikan  $<$  dari 0,05 dan t hitung  $>$  t tabel maka hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak Jadi  $H_a$  diterima

Adapun Hipotesis yakni :

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja  $H_a$  : Ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja Berdasarkan nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 dan t hitung  $>$  t tabel maka hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak Jadi  $H_a$  diterima
- $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan  $H_a$  : Ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 dan t hitung  $>$  t tabel maka hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak Jadi  $H_a$  diterima.
- $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja  $H_a$  : Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja Berdasarkan nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 dan t hitung  $>$  t tabel maka hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak Jadi  $H_a$  diterima.

Jadi ketiga hipotesis semua berpengaruh signifikan

**Tabel 8 . Hasil Analisa Uji F**

Variabel	f Hitung	f tabel	Mean Square	Sig	Syarat	Hipotesis
Kompensasi – kinerja Karyawan – kepuasan kerja	58.550	3,16	53.943	0,000	0,05	Ho. Ditolak Ha. Diterima

Sumber:Data primer diolah 2021

Keterangan :

- Signifikansi  $\leq 0,05$  berarti hipotesis alternatif (Ha) tidak ditolak dan Ho ditolak.
- Signifikansi  $\geq 0,05$  berarti hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan Ho tidak ditolak.

Jika nilai f hitung  $>$  f table , maka hipotesis di terima secara simultan berpengaruh Jika nilai f hitung  $<$  f table , maka hipotesis di tolak secara simultan tidak berpengaruh. Tingkatan signifikan = 00,5 (5%), total variabel k=3 variabel, total sampel 60. Maka  $df1=k-1$ ,  $3-1=2$ ,  $df2 =n-k$  :  $60-2 =58$ , jadi tingkat signifikan = 0,05(5%) jadi tabel f =3,16

Hipotesis :

Ho = Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja

Ha = Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja .

Berdasarkan nilai signifikan  $<$  dari 0,05 dan f hitung  $>$  f tabel maka hal ini menunjukkan Ho ditolak Ha diterima jadi secara simultan antara Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan.

## 5. CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasar pemaparan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- hipotesis 1 bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- Pada hipotesis 2, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pada hipotesis 3, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pada hipotesis 4, bahwa kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan kesimpulan diatas, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Persamaan penelitian sebelumnya yaitu : sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini sebagai rekomendasi untuk penulis sebagai penelitian. Menggunakan uji validitas, reabilitas, uji t dan uji f
2. Pada Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memilih subjek penelitian dengan mempertimbangkan indikator pada variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan di suatu perseroan, di sarankan untuk penelitian selanjutnya di perluas untuk penyebaran kuesioner, melihat masih ada kekurangan dalam penelitian ini.
3. PT. XYZ perlu memperhatikan dalam pemberian kompensasi, sebab pemberian kompensasi yang terarah, dan adil dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan.

## REFERENCES

- [1] Almutairi, Fahad M., Gary G Adams, Mehmet S. Kök, Christopher J. Lawson, Roland Gahler, Simon Wood, 2013, An Analytical Ultracentrifugation Based Study on the Conformation of Lambda Carrageenan in Aqueous Solution, *Carbohydrate Polymers*, 97, 203–9.
- [2] Abdul Hameed Aamer Waheed, 2011, Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. Employee is a key element of the organization, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 1
- [3] Deden Misbahudin Muayyad : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai  
Bank Syariah X Kantor Wilayah II *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol . 9 No. 1 Tahun 2016
- [4] Ilmiah, S. (2020, Februari 11). Surotul Ilmiah — PBNU Menjawab Tantangan Virus Corona. Dipetik April 18, 2020, dari YouTube alobatnic: <https://youtu.be/SPdc4WT8BCg>.  
Ilmiah, S. (2020, Maret 22). Surotul Ilmiah — Upaya PBNU Mencegah Penyebaran COVID 19. Dipetik April 13, 2020, dari YouTube alobatnic: <https://youtu.be/rYlypLWR3Qw>.
- [5] Louisa, G. N. (2020, Maret 17). Tanggapan Grace Natalie terhadap COVID-19. Dipetik April 18, 2020, dari YouTube alobatnic: <https://youtu.be/gwbOH79C9uo>.
- [6] Yani. (2012). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* .Jakarta: P2M Fakultas Ekonomi Universitas Pancasila, Volume 2, Juli, Halaman 14.
- [7] Sajuyigbe, Bosede, O., & Adeyemi. (2013). Impact of Reward on Employees Performance in a Selected Manufacturing Companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria, 2. Retrieved from [http://www.ijac.org.uk/images/frontImages/gallery/Vol.\\_2\\_No.\\_2/4.pdf](http://www.ijac.org.uk/images/frontImages/gallery/Vol._2_No._2/4.pdf)
- [8] Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [9] Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 83-92.
- [10] Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.

- [11] Machmudah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bni Syariah Cabang Semarang)(Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- [12] Khalilzadeh, J., Chiappa, G. Del, & Borujeni, H. Z. (2013). Methodological approaches to job satisfaction measurement in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 865–882. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2012-0067>.
- [13] Purwanti, Shinta Meilina dan Sugiyarti, Listya. 2017. Pengaruh Intensitas Aset Tetap, Pertumbuhan Penjualan dan Koneksi Politik terhadap Tax Avoidance. *Jurnal Riset Akuntansi dan keuangan*. Volume 5, Nomor 3: 1625-1642. Tangerang: Universitas Pamulang.
- [14] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta. Dampak Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan> JMK 6 (1) 2021, 86-99
- [15] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [16] Mudrajad Kuncoro, (2013). “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- [17] Zoller, Y. J., Muldoon, J., & Muldoon, J. (2018). Illuminating the principles of social exchange theory with Hawthorne studies theory. *Journal of Management History*. <https://doi.org/10.1108/JMH-05-2018-0026>.
- [18] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- [19] Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation , pay satisfaction , and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting& Managemen*, 8(2),161–179. <https://doi.org/10.1108/1176609111113756>.
- [20] Lomban, M. C. 2015. Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 03 No. 01. Maret 2015. Hal. 242-253. ISSN. 2303-1174. Hal. 242. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7084> Diakses pada: 10 September 2017.