

# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA INDUSTRI KULINER KELUARGA)**

Oleh:

**Ratna Puspita Rini**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

e-mail: rini.ratnapuspita@gmail.com

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, salah satunya yaitu dengan pemberian kompensasi yang layak serta menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Kuliner Keluarga. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dan terkumpul 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yaitu regresi sederhana, regresi berganda, dan analisis jalur. Hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## ***ABSTRACT***

*Human resources has an important role to achieving the goals of a companies. The companies must be able to know how to improve an employee performance, such as providing appropriate compensation and creating job satisfaction. This study aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence between compensation on employee performance on Industri Kuliner Keluarga. The sample technique used saturated samples and collected 50 respondents. The technique of collecting data using a questionnaire. Data analysis method are simple regression, multiple regression, and path analysis. The results show that compensation has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on employee performance, compensation has significant effect on employee performance, and job satisfaction does mediate the influence between compensation on employee performance.*

**Keywords :** *compensation, job satisfaction, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perkembangan usaha sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang dijadikan pendorong untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu dengan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa puas, maka akan berdampak terhadap kinerja mereka. Salah satu cara untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan tersebut.

Industri Kuliner Keluarga merupakan industri yang bergerak di bidang kuliner khususnya bakso. Industri ini dikelola oleh beberapa keluarga dari berbagai kota. Industri kuliner ini sama-sama berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar karyawan yang mereka miliki mampu memberikan kinerja terbaik bagi industri. Melalui pengamatan, peneliti menemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antar karyawan yang bekerja pada industri tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang sangat rajin bekerja sementara itu beberapa karyawan lain tidak bekerja secara optimal. Perbedaan kinerja mungkin dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan pemberian kompensasi pada Industri Kuliner Keluarga ini disebabkan oleh sistem pemberian kompensasi berupa gaji pokok bulanan yang diterapkan yaitu berdasarkan senioritas. Karyawan yang sudah bekerja lama dalam industri tentunya akan mendapat kompensasi yang lebih tinggi disbanding dengan karyawan baru. Selain itu industri ini juga memberikan kompensasi berupa bonus berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka korbankan untuk perusahaan. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

### **Kepuasan Kerja**

Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah (2015) menyatakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual. Jadi tingkat kepuasan tiap individu berbeda sesuai dengan kenyataan yang mereka rasakan. Kepuasan kerja seseorang menggambarkan atas perasaan dan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai atau melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

## **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian Potale & Uhing (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado memberikan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

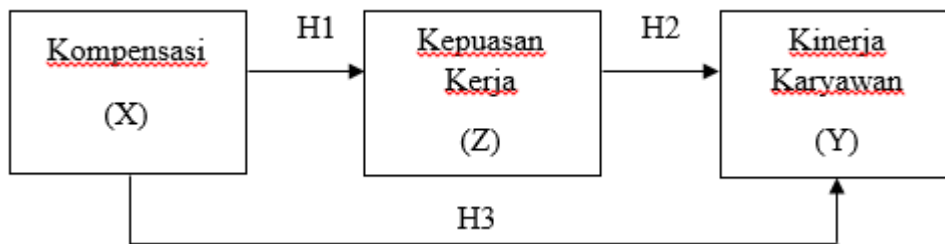
Menurut Nur (2013) dengan judul Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan yaitu berupa peningkatan kinerja.

## **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam Kasenda (2013) tentang Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

## **Model Penelitian**

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

### Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Obyek dan Subyek Penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai obyek penelitian yaitu Industri Kuliner Keluarga, sedangkan yang menjadi subyek penelitian yaitu seluruh karyawan di Industri Kuliner Keluarga yang berjumlah 50 karyawan.

## **Sumber Data**

Sumber pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja di Industri Kuliner Keluarga melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden.

## **Populasi dan Teknik Sampling**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri Kuliner Keluarga yaitu sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

## **Definisi Operasional Variabel**

1. Variabel Kompensasi (X) dalam penelitian ini yaitu bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun natura yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016).

Indikator menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016) yaitu sebagai berikut:

- a. Upah
- b. Tunjangan jabatan
- c. Tunjangan keluarga
- d. Tunjangan kesehatan (BPJS)
- e. Tunjangan hari raya
- f. Tunjangan makan
- g. Tunjangan transportasi
- h. Tunjangan insentif
- i. Tunjangan jasa produksi
- j. Bonus

- k. Uang cuti
  - l. Liburan
2. Variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan dan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015).

Indikator Kepuasan Kerja menurut Ramly, Mutis, & Arafah (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Isi pekerjaan
  - b. Supervisi
  - c. Organisasi dan manajemen
  - d. Kesempatan untuk maju
  - e. Gaji
  - f. Rekan kerja
  - g. Kondisi pekerjaan
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016) yaitu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2016) yaitu:

- a. Fokus pada target
- b. Menantang dan realistis
- c. Memenuhi kuantitas
- d. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kuantitas yang dihasilkan
- e. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
- f. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas
- g. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
- h. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan

- i. Pekerjaan selesai tepat waktu
- j. Pelanggan puas atas waktu penyelesaian
- k. Anggota berkomitmen terhadap ketepatan waktu
- l. Dilakukan dengan cara yang benar
- m. Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

### **Pengukuran Variabel**

Keseluruhan variabel dalam penelitian ini diukur dengan model skala *likert* dengan nilai 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 2 menunjukkan jawaban tidak setuju (TS), nilai 3 menunjukkan jawaban netral (N), nilai 4 menunjukkan jawaban setuju (S), dan nilai 5 menunjukkan jawaban sangat setuju (SS).

### **Uji Kualitas Instrumen**

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas digunakan 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. Untuk melakukan pengukuran reliabilitas SPSS memberikan fasilitas



dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas, atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukandengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Hipotesis dan Teknik Analisis Data**

#### 1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antar satu variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, regresi linier sederhana

digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

## 2. Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda terdapat lebih dari satu variabel terikat (*independent*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Path Analysis

Yaitu untuk menguji pengaruh variabel mediasi (*intervening*) dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk menafsirkan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Bentuk persamaan *path analysis* adalah sebagai berikut:

- Pengaruh langsung  $X \rightarrow Y$
- Pengaruh tidak langsung  $X \rightarrow Z \rightarrow Y$

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

### Uji Kualitas Instrumen

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut merupakan hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
	X.1	0,000	Valid	0,880	Reliabel
	X.2	0,000	Valid		Reliabel
	X.3	0,000	Valid		Reliabel

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	X.4	0,000	Valid		Reliabel
	X.5	0,000	Valid		Reliabel
	X.6	0,000	Valid		Reliabel
	X.7	0,000	Valid		Reliabel
	X.8	0,000	Valid		Reliabel
	X.9	0,000	Valid		Reliabel
	X.10	0,000	Valid		Reliabel
	Kepuasan Kerja	Z.1	0,021		Valid
Z.2		0,000	Valid	Reliabel	
Z.3		0,000	Valid	Reliabel	
Z.4		0,000	Valid	Reliabel	
Z.5		0,002	Valid	Reliabel	
Z.6		0,000	Valid	Reliabel	
Z.7		0,000	Valid	Reliabel	
Z.8		0,000	Valid	Reliabel	
Z.9		0,000	Valid	Reliabel	
Z.10		0,000	Valid	Reliabel	
Z.11		0,002	Valid	Reliabel	
Z.12		0,014	Valid	Reliabel	
Z.13		0,000	Valid	Reliabel	
Z.14		0,001	Valid	Reliabel	
	Y.1	0,001	Valid	0,767	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		Reliabel
	Y.3	0,001	Valid		Reliabel
	Y.4	0,000	Valid		Reliabel
	Y.5	0,000	Valid		Reliabel
	Y.6	0,000	Valid		Reliabel

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.7	0,001	Valid		Reliabel
	Y.8	0,001	Valid		Reliabel
	Y.9	0,000	Valid		Reliabel
	Y.10	0,000	Valid		Reliabel
	Y.11	0,000	Valid		Reliabel
	Y.12	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2019

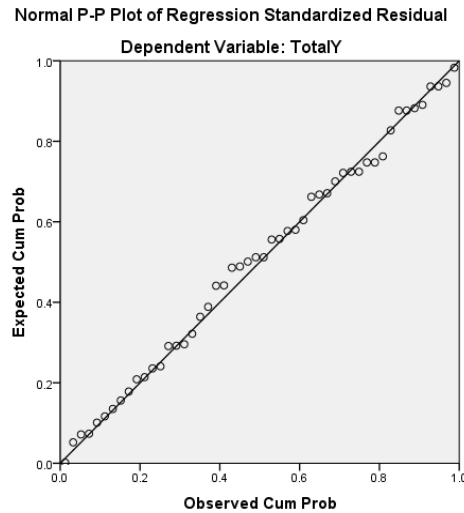
Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikasinya kurang dari 0,05 atau 5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian yaitu variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 atau 70 %.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar berikut:



**Gambar 2**

**Uji Normalitas**

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar searah dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal atau terjadi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Adapun hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Multikolinearitas**

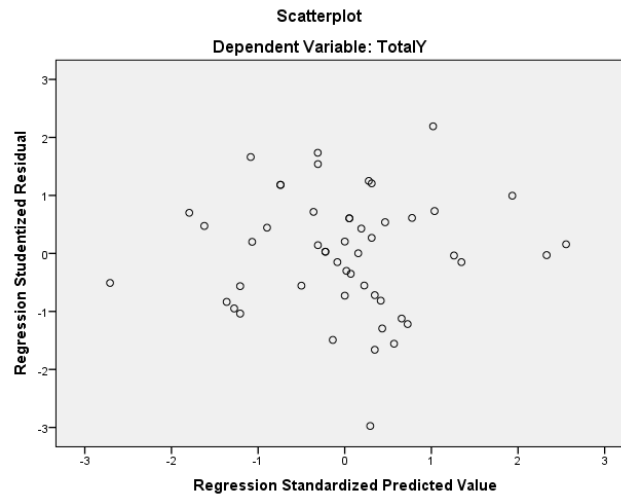
Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>	Keterangan
Kompensasi	1,723	0,580	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1,723	0,580	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data 2019

Dari tabel 2 tersebut diketahui bahwa nilai VIF < 10 yaitu sebesar 1,723 dan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu 0,580 yang berarti data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas yaitu:



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Sederhana

Di bawah ini merupakan hasil dari uji regresi linier sederhana yaitu:

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig t	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	28,972					
Kompensasi	0,649	0,110	0,648	5,892	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olah data 2019

Dari tabel 3 diperoleh nilai t-hitung (uji regresi parsial atau uji t) sebesar 5,892 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui nilai *constant* (a) sebesar 28,972 dan nilai kompensasi (b atau koefisien regresi) sebesar 0,649. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Z = a + bX$$

$$Z = 28,972 + 0,649X$$

Dari rumus persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 28,972 mengandung arti jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar nilai konstan yaitu 28,972.
- b. Nilai koefisien regresi X (kompensasi) sebesar 0,649 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,649. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan ringkasan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan:

**Tabel 4**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig t	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	15,601					
Kompensasi	0,193	0,084	0,266	2,291	0,026	Signifikan

Kepuasan Kerja	0,433	0,084	0,597	5,148	0,000	Signifikan
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber: Hasil olah data 2019

Dari tabel 4 tersebut terdapat nilai t-hitung dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 2,291 dan nilai signifikansinya sebesar 0,026 di mana nilai tersebut < 0,05. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,148 dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat diketahui nilai signifikansinya < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *constant* (a) sebesar 15,601 nilai kompensasi (koefisien regresi X) sebesar 0,193 dan nilai kepuasan kerja (koefisien regresi Z) sebesar 0,433. Jadi persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX + bZ$$

$$Y = 15,601 + 0,193X + 0,433Z$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

- a. Konstanta sebesar 15,601 menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstan yaitu 15,601.
- b. Nilai koefisien regresi X (kompensasi) sebesar 0,193 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi Z (kepuasan kerja) sebesar 0,433 dari semua faktor yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.



## ***Path Analysis***

Berikut merupakan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

**Tabel 5**  
**Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

Pengaruh Langsung	
X → Y	
(P1)	= 0,266
Pengaruh Tidak Langsung	
X → Z → Y	
(P2 X P3= 0,648 x 0,597)	= 0,387

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,266 dan nilai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,387. Diketahui bahwa pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Kuliner Keluarga. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Igalens & Roussel (1999) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja karyawan Industri Kuliner Keluarga. Hasil ini mengartikan bahwa ketika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka mampu meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Malonda (2013) dengan judul “Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Kuliner Keluarga. Dapat diketahui bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda” yang dilakukan oleh (Fauzi, 2014) yang menyatakan Kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Industri Kuliner Keluarga yang akan berdampak pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darma & Supriyanto (2017) dengan judul “*The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance of PT. Telekomunikasi Indonesia*” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan:

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

### Saran

Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pemilik Industri Kuliner Keluarga, diharapkan mampu mempertahankan pemberian kompensasi yang selama ini sudah diterapkan dengan lebih baik lagi, serta mampu memberikan pengertian kepada seluruh karyawan tentang adanya perbedaan dalam sistem pemberian kompensasi yang dimaksudkan agar tidak terjadi salah paham antar karyawan yang dapat menyebabkan perasaan iri.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan metode lain seperti wawancara terhadap narasumber agar informasi yang didapatkan lebih mendalam serta memberikan hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance, and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies Vol 4 No 3*, 12-17.
- Atmojo, M. (2015). The Influence of Transformational Leadership On Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance on PT Perkebunan Nusantara Riau. *International Research Journal of Business Studies Vol 5 No 2*, 113-128.
- Bharata, A. (2016). The Influence of Compensation And Training Toward Work Discipline And It's Impact On The Employees Performance in The Research Center of Science

- And Technology (PUSPITEK). *Journal The Winners: Economics, Business, Management, and Information System Journal Vol 17 No 1*, 1-8.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing Vol 70*, 137-150.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE of PT. Telekomunikasi Indonesia. *Management and Economics Journal Vol.1, Issue 1, December 2017*.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TRAKINDO UTAMA SAMARINDA. *Jurnal WIGA Vol.4 No.1 Maret 2014*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Igalens, J., & Roussel, P. (1999). A Study of The Relationships Between Compensation Package, Work Motivation, and Job Satisfaction on French Employees. *Journal of Organizational Behavior 20*, 1003-1025.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malonda, V. (2013). Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, M. S., & Glinow, V. (2004). *Organizational Behavior Fouth Edition*. New York: Mc Graw Hill Irwin, Capanies, Inc.
- Mawey, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank BNI (Persero) TBK. KCU Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014*.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *GRADUASI Vol.29 Maret 2013*.
- Muttaqien, F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT BRi (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA*.

- Nawab, D. S., & Bhatti, K. (2011). Influence of Employee Compensation On Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science Vol 2 No 8*.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013*.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 NO.1 Maret 2015*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Terjemahan*. Jakarta: Salemba Group.
- Abdirahman, H. I., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance, and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies Vol 4 No 3*, 12-17.
- Atmojo, M. (2015). The Influence of Transformational Leadership On Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance on PT Perkebunan Nusantara Riau. *International Research Journal of Business Studies Vol 5 No 2*, 113-128.
- Bharata, A. (2016). The Influence of Compensation And Training Toward Work Discipline And It's Impact On The Employees Performance in The Research Center of Science And Technology (PUSPITEK). *Journal The Winners: Economics, Business, Management, and Information System Journal Vol 17 No 1*, 1-8.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing Vol 70*, 137-150.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE of PT. Telekomunikasi Indonesia. *Management and Economics Journal Vol.1, Issue 1, December 2017*.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT TRAKINDO UTAMA SAMARINDA. *Jurnal WIGA Vol.4 No.1 Maret 2014*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Igalens, J., & Roussel, P. (1999). A Study of The Relationships Between Compensation Package, Work Motivation, and Job Satisfaction on French Employees. *Journal of Organizational Behavior 20*, 1003-1025.

- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*.
- Kasmir, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malonda, V. (2013). Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, M. S., & Glinow, V. (2004). *Organizational Behavior Fouth Edition*. New York: Mc Graw Hill Irwin, Capanies, Inc.
- Mawey, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bank BNI (Persero) TBK. KCU Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014*.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *GRADUASI Vol.29 Maret 2013*.
- Muttaqien, F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT BRi (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA*.
- Nawab, D. S., & Bhatti, K. (2011). Influence of Employee Compensation On Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science Vol 2 No 8*.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013*.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 NO.1 Maret 2015*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Terjemahan*. Jakarta: Salemba Group.
- Sastrohadiwiryo, D. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21 Edisi Keenam Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Selviasari, R. (2019). Effect of Situational Leadership Style, Compensation, and Motivation on Employee Performance in PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kediri Branch. *Journal of Engineering and Management In Industrial System Vol 7 No 1, 40-52*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syaifuddin. (2017). Analisis of The Effect of Individual Characteristics, Employees Competency, and Organizational Climate on Job Satisfaction and Employees Performance at a State-Owned Trading Company in Indonesia. *Expert Journal of Business and Management Vol 5 No 2*, 83-90.
- Widodo, J. S. (2018). The Effect of Compensation, Leadership, and Organizational Culture through Work Motivation on Employee Performance . *Journal of Management and Business Vol 5 No 2*.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA Vol. 3 No.2*.
- Zainal, P. R., Ramly, P., Mutis, P., & Arafah, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.