

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT AGRIMITRA UTAMA PERSADA

Nofritar¹⁾, Yuliarman Mahmuddin²⁾

¹⁾Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: nofritar@upiyptk.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how big the "Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at PT. Agrimitra Utama Persada, Padang Pariaman Regency, West Sumatra". This data collection method is to distribute questionnaires with a sample of 70 respondents, the analysis method in this study uses Descriptive Statistical Tests, Classical Assumption Tests (Normality Tests, Multicollinearity Tests, and Heteroscedasticity Tests), Partial Coefficient Tests (t-test), Test Simultaneous Coefficient (F-Test), Determination Coefficient Test (R²) and path analysis. The overall data analysis uses SPSS 24. The results of this study conclude that: (1) There is a positive and significant effect of compensation on job satisfaction. (2) There is a positive and significant effect of work motivation on job satisfaction. (3) There is a positive and significant effect of compensation on employee performance. (4) There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance. (5) There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance. (6) Job satisfaction cannot mediate the effect of compensation on employee performance. (7) Job satisfaction can mediate the effect of work motivation on employee performance.*

Keywords: *Compensation, motivation, job satisfaction, employee performance*

Abstrak. *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 dalam dalam penelitian ini menggunakan Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedasitas), 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 : (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (6) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. (7) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*

Katakunci: *Kompensasi, Motivasi, kepuasan kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (managerial functions) dan operasional (operasional 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 kedalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.

Menurut [1] 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. Sedangkan menurut [2] Kinerja karyawan adalah kumpulan tindakan karyawan, dari proses hingga aktivitas, yang dikumpulkan untuk menentukan hasil. 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. Selanjutnya menurut [3] Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan bagi organisasi karena mereka diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Peningkatan 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.

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 menurut [4] Kompensasi merupakan salah satu unsur yang berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja. 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. Akibatnya, kepuasan kerja meningkat. Sedangkan menurut [5] 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. Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan, yang didefinisikan sebagai semacam pengakuan yang diberikan kepada

karyawan sebagai imbalan atas remunerasi/kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut [6] 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.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana menurut [5] Motivasi mengacu pada kemampuan manajer untuk menyeimbangkan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan. 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 sertapeningkatan kinerja, ketidakhadiran yang lebih rendah, dan pergantian staf yang lebih rendah, semuanya sambil memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan. 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. Dimana menurut [7] kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. 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

Daftar Absensi Karyawan PT. Agrimitra Utama Persada

	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 menurut [8] kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu jika dibandingkan dengan berbagai faktor, seperti standar dan target/sasaran bersama.

Kompensasi menurut [9] Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi pengganti jasa mereka pada perusahaan. 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 kerja menurut [10] 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. 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 menurut [11] kepuasan kerja digambarkan sebagai emosi atau sensasi yang menyenangkan yang diperoleh seseorang dari melakukan pekerjaan yang difokuskan pada individu daripada kelompok. 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.

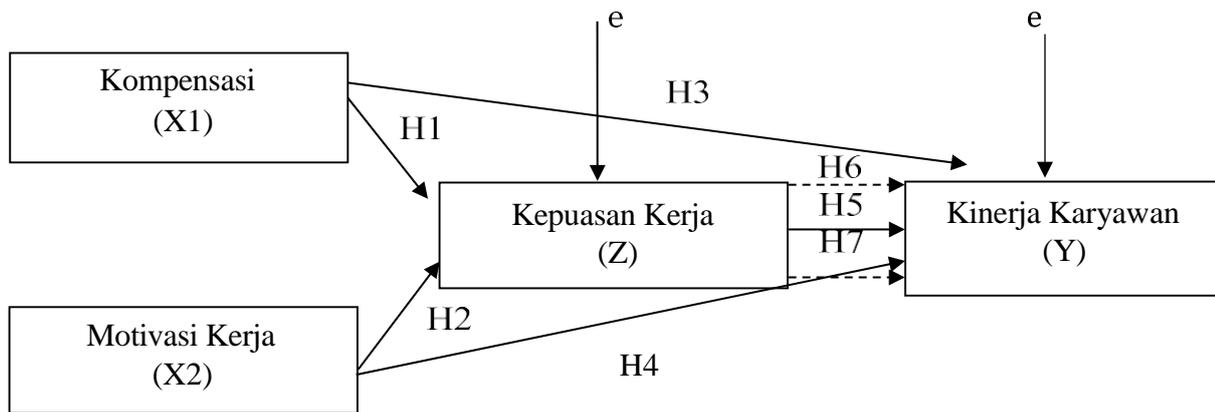
Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat1 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat2 Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat3 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat4 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat5 Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat6 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat

Tujuan penelitian adalah : Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat3 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat4 Untuk mengetahui pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat⁵ Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat⁶ Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada Kabupaten Padang Pariaman Sumatera Barat

METODE

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 :



Populasi Menurut [12] Populasi adalah kumpulan dari semua bagian yang membentuk peristiwa, benda, atau orang yang memiliki kesamaan sifat yang menarik bagi peneliti. 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 Menurut [12] adalah bagian dari populasi, itu terdiri dari beberapa anggota populasi. 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*.

Dengan menggunakan rumus diatas populasi sebanyak 162 karyawan pada PT Agrimitra Utama Persada, dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampel yang akan diteliti 70 karyawan responden.

HASIL DAN DISKUSI HASIL

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 mengungkap dengan pasti apa yang akan diteliti.

VARIABEL KOMPENSASI (X1)

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=70	Df=N=70	
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

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

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”.

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=70	Df=N=70	
	1	0,450	0,235	Valid
	2	0,508	0,235	Valid
	3	0,569	0,235	Valid

Motivasi kerja (X2)	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

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

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. Suatubutir 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 kevaliditasan sebagai berikut :

TABEL 4. 13 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=70	Df=N=70	
Kepuasan kerja (Z)	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

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

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. Suatubutir 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 kevaliditasan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel	No. Butir	r-hitung	r-tabel 5%	Status
		N=70	Df=N=70	
Kinerja Karyawan (Y)	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

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 4.15 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. Suatubutir yang telah disebutkan sebelumnya, maka seluruh butir pernyataan variabel Kinerja karyawan, dinyatakan “**Valid**”.

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. 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 :

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

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.

Model Regresi 1

HASIL PENGUJIAN DETERMINASI (1)

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

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.

Model Regresi 2

Hasil uji koefisien determinasi pada model regresi dua dapat dilihat pada tabel berikut:

HASIL PENGUJIAN DETERMINASI (2)

Model Summary

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

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

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 pada penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pernyataan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Keputusan
H6	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening	0,182	0,106	Ditolak
H7	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening	0,325	0,342	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

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 H_0 ditolak dan H_a 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 H_0 ditolak dan H_a 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 H_0 ditolak dan H_a 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 H_0 ditolak dan H_a 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 H_0 ditolak dan H_a 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. 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 signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,004 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 $0,106 < 0,182$.
7. 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 $0,342 > 0,325$.
8. 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.

9. 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.
10. 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.
11. 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.

REFERENSI

- [1] E. Martinus, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–15, 2016.
- [2] D. Setiawati, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sukses Indo Banyuwangi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," pp. 1–87, 2016.
- [3] C. W. Arciniegas Paspuel, O. G., Álvarez Hernández, S. R., Castro Morales, L. G., & Maldonado Gudiño, Title," vol. 4, no. 1, p. 6, 2021.
- [4] Y. S. Firdaus and H. Sjahrudin, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *J. Organ. Dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2019.
- [5] M. Zakki, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin," *J. Perbank. Syariah dan Ekon. Syariah*, vol. 02, no. 02, pp. 53–68, 2020.
- [6] K. Fikri, R. Apriansyah, and M. A. Putra, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 23–32, 2018, doi: 10.34006/jmbi.v7i1.41.
- [7] I. Ghazali, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 130–137, 2017.

- [8] P. Parji, A. Wahyudi, and ..., "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (*Sumber Daya Mns.*, 2020.)
- [9] M. R. Rumasukun and A. Jusmin, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua)," *J. Bus.*, 2020, [Online]. Available: <http://jurnal1.uniyap.ac.id/uyp/index.php/tjbmr/article/view/12>.
- [11] P. Mita, M. Fakultas, E. Dan, and U. M. Magelang, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Mitra Driver GrabBike Magelang) (Studi Empiris pada Mitra Driver GrabBike Magelang) Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis," 2019.
- [12] Y. Murni and F. Yulika, "Pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap keputusan membeli air minum dalam kemasan merek sms pada masyarakat VII koto sungai sarik kabupaten padang pariaman," *J. Penelit. dan Kaji. Ilm. Menara Ilmu*, vol. 11, no. 78, pp. 232–247, 2017.