

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA AUTO 2000 GATSU MEDAN

Jam'an Amadi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI  
e-mail : jaman.univibbi@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik probability sampling dengan sample random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Auto 2000 Gatsu yang berjumlah 133 orang karyawan. Dan didapatkan sampel sebanyak 112 orang responden. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Auto 2000 Gatsu Medan digunakan analisis Jalur (Path). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Auto 2000 Gatsu Medan; 2) Kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Auto 2000 Gatsu Medan; 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Gatsu Medan; 4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil menggunakan analisis jalur di peroleh total effect > direct effect. Bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**Abstract**

*This study aims to identify and analyze the effect of compensation to employee performance and job satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative approach to the type of associative research. Sample us probability sampling technique to sample random sampling. The data used are primary data obtained from questionnaires. The population of this research are all employees of Auto 2000 Gatsu Medan totaling 133 employees. And obtained a sample of 112 respondents. To determine the effect of compensation to employee performance and job satisfaction as an intervening variable Auto 2000 Gatsu Medan use path analysis. The results are: 1) Compensation positive and significant effect on the performance of Auto 2000 Gatsu Medan; 2) Compensation has a positive effect but exhibited significantly to employee satisfaction Auto 2000 Gatsu Medan; 3) Job satisfaction has a positive but not significant effect on the performance of employees of Auto 2000 Gatsu Medan; 4) Job satisfaction mediates the effect of compensation to employee performance. By using path analysis results obtained total effect > direct effect. That compensation has a positive and significant influence on employee performance and job satisfaction mediates the effect of compensation to employee performance.*

Key words : Compensation, Job Satisfaction, Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga target perusahaan bisa tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan juga memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Tetapi pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya harus dikerjakan serta waktu pekerjaan ditambah sehingga produktivitas karyawan rendah dan target perusahaan pun tidak tercapai.

Tabel 1.1 Data Penjualan Auto 2000 Gatsu Medan  
Periode Maret 2019-Maret 2020

Bulan	Jumlah Unit Seluruh Model
Maret	180
April	167
Mei	160
Juni	200
Juli	174
Agustus	154
September	136
Oktober	124
Nopember	187
Desember	210
Januari	110
Februari	81
Maret	42
Jumlah	1,925

Kompensasi yang diberikan Auto 2000 Medan diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan bentuk tunjangan lainnya. Selain itu perusahaan juga memberikan hadiah jalan-jalan keluar negeri bagi karyawan yang sudah dipilih dengan berbagai pertimbangan dari perusahaan, semua kebijakan tersebut diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Akan tetapi kompensasi yang diberikan perusahaan jauh 40% lebih kecil dibandingkan dealer Toyota lainnya sehingga sebagian karyawan menjual mobil di dealer Toyota lain (lempar order).

Tabel 1.2 Data Kompensasi Karyawan

Jabatan	Gaji		Insentif		Tunjangan	
	Auto 2000 Gatsu	Dealer Toyota Lain	Auto 2000 Gatsu	Dealer Toyota Lain	Auto 2000 Gatsu	Dealer Toyota Lain
Sales Supervisor	8,25 juta	6,8 juta	500 ribu / unit + 25%/provisi	1 juta /unit +10%/provisi	16,5 juta	13,6 juta
Sales Executive	4,45 juta	3,25 juta	250 ribu /unit+30%/provisi	500 ribu /unit+70%/provisi	4,45 juta	6,5 juta
Sales Trainer	1,4 juta	-	250 ribu/unit +25%/provisi	1,25 juta/unit+ 70%/provisi	2,5 juta	5 juta

Bagi perusahaan penelitian kinerja karyawan sangat penting karena hal ini bisa dijadikan bahan untuk perbaikan dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan. Kinerja karyawan

yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan observasi peneliti, ditemukan masalah kinerja di perusahaan di Auto 2000 Gatsu Medan.

Tabel 1.3 Kepuasan Kerja - Data Turnover Perusahaan Periode Maret 2019-Maret 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk	Resign	Dikeluarkan	Total Karyawan
Maret	169	2	4	0	167
April	167	1	3	0	165
Mei	165	0	3	0	162
Juni	162	10	6	6	160
Juli	160	1	4	0	157
Agustus	157	0	5	1	151
September	151	8	8	3	148
Oktober	148	0	2	0	146
November	146	0	1	0	145
Desember	145	7	6	2	144
Januari	144	0	7	0	137
Februari	137	0	9	1	127
Maret	127	16	8	2	133
Jumlah		45	64	15	

Sumber: Auto 2000 Gatsu Medan 2020

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Auto 2000 juga melakukan peningkatan kepuasan kerja melalui adanya kesempatan promosi dari perusahaan, menyediakan peralatan yang lengkap untuk mendukung pekerjaan karyawan, kemudian hal ini juga didukung dengan rekan kerja yang baik dan saling membantu. Sehingga dengan keadaan seperti ini karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tetapi fasilitas promosi yg diberikan kepada karyawan sangat minim serta pengawasan kerja super ketat menimbulkan efek jenuh sehingga kepuasan kerja tidak terpenuhi yang menyebabkan karyawan tidak ingin bekerja lagi di Auto 2000 Gatsu Medan.

Berdasarkan pada data-data tabel diatas, diketahui kinerja karyawan terlihat menurun, kompensasi yang diberikan lebih kecil dari kompetitor sejenis dan penurunan jumlah karyawan. Berdasarkan uraian masalah diatas, tujuan penelitian menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Auto 2000 Gatsu Medan.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Zainal, 541). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai penunjang atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi (Sinambela, 2016:218). Kompensasi adalah bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Yusuf, 237). Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja (Wirawan, 2015:368). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat

karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Meldona, 2009:295). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118).

Jadi berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan suatu ganjaran atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas kontribusi atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Ukuran program kompensasi yang dapat di berikan oleh organisasi kepada pegawai di dasarkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Gaji, dimana gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Insentif, dimana insentif merupakan imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa di sebut kompensasi berdasarkan kinerja.
3. Tunjangan, dimana pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan di berikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan tranportasi dan sebagainya (Rojikin, 2017).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2016:415). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang Pekerjaannya (Yusuf, 2015:29). Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2014:132), Keith Devis mengemukakan bahwa *“job satisfaction is he favor ableness or unfavorableness with employees view their work”* artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* artinya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (Mangkunegara, 2013:117).

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya Siagian (2012:295).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, pernyataan berikut: “Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif; melalui pernyataan “Pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.” Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa mendatang Sinambela (2016:302-303)

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dirasakan seseorang atas apa yang dikerjakan dengan usahanya. Seorang karyawan yang merasa kepuasan kerja tinggi maka akan mengalami perasaan positif terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka. Begitu juga sebaliknya, ketika kepuasan kerja mereka rendah makaakan memiliki perasaan negatif terhadap

tugas atau pekerjaan yang menjadi bagian mereka. Beberapa indikator pengukuran kepuasan kerja, sebagai berikut.

1. Kesempatan promosi. Kesempatan promosi dimana karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki posisi jabatannya yang berarti berpindah dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai setatus dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
2. Pengawasan. Merupakan proses dalam menetapkan ukuran kerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang telah diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah disepakati.
3. Rekan kerja. Dimana pola interaksi yang terjalin baik antar rekan kerja satu dengan lainnya di dalam pekerjaan maupun organisasi.
4. Pekerjaan itu sendiri. Di dalam pekerjaan itu sendiri karyawan diberikan tugas khusus untuk mendapatkan pengetahuan baru dan tantangan baru yang berbeda dari pekerjaan yang sebelumnya sehingga memberikan warna tersendiri di dalam bekerja (Rojikin, 2017).

### Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan Sinambela (2016:483). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi (2016:137). Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan Widodo (2007:78). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki Zainal (2015:447). Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Albanjari (2016). Dengan demikian kinerja adalah hasil pekerjaan atau tingkat pencapaian atas pelaksanaan kegiatan atau program guna mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu.

1. Kualitas, Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk akitivtas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.
5. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.
6. Komitmen kerja, Merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan (Rojikin, 2017).

### Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka Dito (2010). Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Dalam penelitian Sopiah (2013) dimana kinerja akan baik ketika karyawan dibayar atau gaji sesuai dengan perjanjian.

### Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja

Kompensasi finansial mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi finansial dapat menjadi awal dan akhir dari kepuasan kerja seorang karyawan Rojikin (2017). Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik dan meningkat, maka akan menimbulkan rasa senang atau puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau puas tersebut akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Auto 2000 Gatsu Medan yaitu 133 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Dimana, n: Jumlah sampel, N: Jumlah populasi, e: *Standard error*, maka jumlah sampel, sebagai berikut.

$$n = \frac{133}{133(0,05)^2 + 1} = 110,37$$

Maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 112 orang.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operaional	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.	1. Gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan.	Skala Likert

Sumber: Hasibuan (2009)

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel – Lanjutan

Variabel	Definisi Operaional	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.  Sumber: Hasibuan (2009)	4. Gaji. 5. Insentif. 6. Tunjangan.	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.  Sumber: Mangkunegara (2013)	1. Kesempatan promosi. 2. Pengawasan. 3. Rekan kerja. 4. Pekerjaan itu sendiri	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah Kesiediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.  Sumber: Sinambela (2016)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja.	Skala Likert

Penelitian ini menggunakan analisis yang dinamakan analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan SPSS. Dalam model regresi ini dapat dinyatakan dengan fungsi, sebagai berikut.

$$Z = a + b_1X_1 + e \dots\dots\dots \text{Sub struktural 1}$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + e \dots\dots\dots \text{Sub struktural 2}$$

Dimana, X: Kompensasi, Y: Kinerja Karyawan, Z: Kepuasan Kerja, b1-b2: Koefisien Regresi Variabel, e: error

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**  
**Hasil Penelitian**

Tabel 4.1 Analisis Regresi Model I

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14.561	2.135	
	KOMPENSASI	.651	.120	.458

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pada tabel 4.1 di atas, diketahui pada *Unstandardized coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda pertama yaitu dengan rumus berikut.

$$Z = \alpha + b_1$$

$$Z = 14,561 + 0,651$$

1. Nilai konstanta  $\alpha$  sebesar: 14,561 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi: 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 14,561 satuan.
2. Coefficient  $b_1$ : 0,651 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,651. Artinya setiap peningkatan aspek kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651.

Tabel 4.2 Analisis Regresi Model II

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.729	1.866	
	KOMPENSASI	.516	.099	.366
	KEPUASAN KERJA	.511	.070	.515

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel 4.2 di atas, diketahui pada *Unstandardized coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda pertama yaitu dengan rumus berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,729 + 0,516 X_1 + 0,511 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta  $\alpha$  sebesar: 3,729 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel kompensasi dan Kinerja Karyawan: 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 3,729 satuan.
2. Coefficient  $b_1$ : 0,516 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,516. Artinya setiap peningkatan aspek kompensasi sebesar 1 satuan maka Kompensasi akan menurun sebesar 0,516.
3. Coefficient  $b_2$ : 0,511 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,511. Artinya setiap peningkatan aspek kompensasi sebesar 1 satuan maka Kompensasi akan meningkat sebesar 0,511.

Tabel 4.3 Uji Koefisien Determinasi Model I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.210	.203	2.106

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) atau koefisien yang telah terkolerasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,210. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti budaya organisasi, beban kerja, stress kerja, motivasi, kompetensi, promosi jabatan, konflik kerja, iklim kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Tabel 4.4 Uji Koefisien Determinasi Model II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.564	1.543

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

Nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) atau koefisien yang telah terkolerasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,572. Hal ini berarti besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,2% dan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti budaya organisasi, beban kerja, stress kerja, motivasi, kompetensi, promosi jabatan, konflik kerja, iklim kerja, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dengan uji t dengan bantuan *software SPSS* didapatkan hasil, sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji t Model I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.561	2.135		6.822	.000
	KOMPENSASI	.651	.120	.458	5.408	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,408. Berdasarkan rumus  $n-k-1$ , maka t tabel adalah sebesar 1,982. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,408 > 1,982$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.6 Hasil Uji t Model II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.729	1.866		1.998	.048
	KOMPENSASI	.516	.099	.366	5.192	.000
	KEPUASAN KERJA	.511	.070	.515	7.311	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

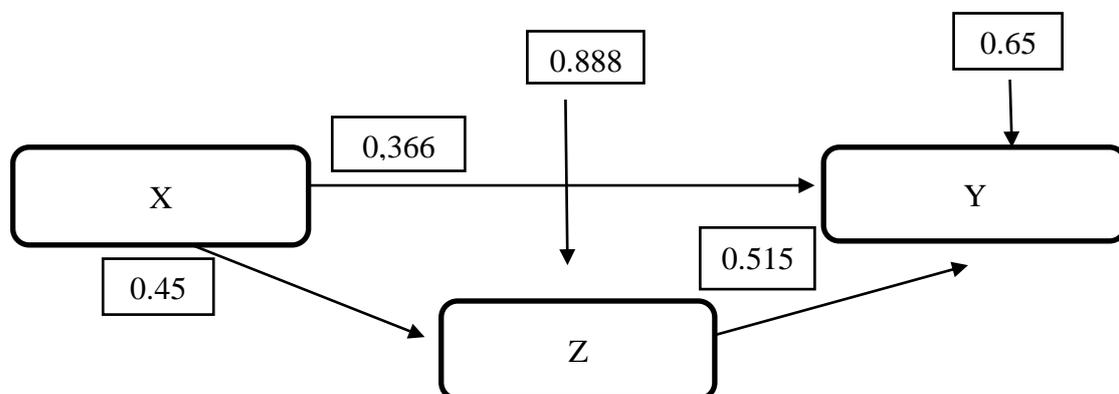
Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui.

1. Bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,192. Berdasarkan rumus  $n-k-1$ , maka didapat t tabel sebesar 1,982. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $5,192 > 1,982$ ), maka kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka berpengaruh signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan signifikan.
2. Bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 7,311. Berdasarkan rumus  $n-k-1$ , maka didapat t tabel sebesar 1,982. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $7,311 > 1,982$ ), maka kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka berpengaruh signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan signifikan.

Perhitungan analisis jalur (*path analysis*) berdasarkan pada angka beta di bawah ini.

Pengaruh langsung : 0,366  
 Pengaruh tidak langsung :  $(0,458 \times 0,515)$   
 Total pengaruh tidak langsung :  $0,366 + (0,458 \times 0,515) = 0,693$

Gambar 4.3



Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,366. Sementara pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,693. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Gatsu Medan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu kompensasi sebesar  $t_{hitung}$  5,192 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,982, Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan, maka kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti “ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Gatsu Medan”. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ini bisa saja didukung dengan karakteristik umur dari karyawan yang sebagian besar masih berada pada umur produktif. Pada saat umur masih produktif hal ini juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi mengandung adanya hubungan yang bersifat profesional, dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau imbalan agar semua kebutuhannya tercukupi. Sementara pihak perusahaan memberikan gaji atau imbalan yaitu agar karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memajukan perusahaan. Ketika tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maka perusahaan akan memberikan gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Selain itu saat seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan dan mengerjakan pekerjaan mereka semaksimal mungkin maka perusahaan akan memberikan gaji sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, Undang-Undang dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan teori tersebut salah satu faktor pemberian kompensasi kepada karyawan adalah kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan signifikan yaitu  $t_{hitung}$  5,408 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,982. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat pada data deskripsi variabel kompensasi dan kepuasan kerja bahwa apabila gaji diberikan sesuai diperusahaan dan adanya kepuasan menerima bonus dari leasing di setiap penjualan maka hal ini akan menambah semangat kerja karyawan. Hubungan baik antara teman kerja, dan saling membantu dalam mengalami antar rekan kerja maka hal ini juga akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan, jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)*, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor dan rekan kerja karyawan di auto 2000 Gatsu Medan. Faktor penentu kepuasan kerja berupa pekerjaan itu sendiri merupakan sebuah pekerjaan yang menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Faktor kesempatan atau promosi dimana karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman, Faktor lain yaitu kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial dengan rekan kerja. Hasil pengujian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa ada banyak penentu kepuasan kerja seperti yang telah dijelaskan. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja tidak hanya

dipengaruhi oleh gaji atau kompensasi saja namun banyak faktor lain yang juga mempengaruhi dengan tingkat pengaruh yang besar.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja juga diperoleh oleh Sukidi dan Wajdi (2016), Persamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fakta yang terjadi di lapangan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Meskipun kompensasi yang diberikan besar kepada karyawan dan mempengaruhi kepuasan kerja mereka, tidak mencukupi kebutuhan dan tidak sesuai dengan beban kerjanya, mereka tetap memiliki kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan signifikan yaitu  $t_{hitung} 7,311$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,982$ . Hasil penelitian tersebut berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Gatsu Medan yang menunjukkan hubungan positif ini dapat dilihat pada data karakteristik responden berdasarkan umur dari karyawan yang sebagian besar masih berada pada umur produktif. Pada saat umur masih produktif hal ini juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu juga pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Pendidikan terakhir karyawan Auto 2000 Gatsu Medan didominasi dengan karyawan yang pendidikan lulusan S1, bahwasanya pada lulusan S1 ini dirasa sudah dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya. Ketika pekerjaan seorang karyawan didukung dengan peralatan yang lengkap maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang lebih cepat dari target yang telah ditentukan. Hal tersebut pastinya sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan. dengan hasil yang berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini bisa saja terjadi karena kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system dan faktor kontekstual (situasional).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian dari kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengujian analisis jalur menjelaskan adanya pengaruh tidak langsung yang nilainya lebih besar yaitu 0,693 dari pengaruh langsung sebesar 0,366. Kompensasi finansial mampu memotivasi kinerja semua karyawan untuk berproduktivitas dengan baik. Karena bagi sebagian karyawan, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga kompensasi finansial dapat menjadi awal untuk meaikan kinerja seorang karyawan. Sehingga, jika sistem kompensasi dilakukan dengan baik, maka akan menimbulkan rasa senang atau rasa puas terhadap pekerjaannya. Perasaan senang atau rasa puas tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya kesimpulan penelitian ini, yaitu:

1. Kompensasi berhasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Auto 2000 Gatsu Medan dengan nilai  $t_{hitung} (5,192) > t_{tabel} (1,982)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Kompensasi berhasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Auto 2000 Gatsu Medan dengan nilai  $t_{hitung} (5,408) > t_{tabel} (1,982)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Kepuasan Kerja berhasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (7,311) > t_{tabel} (1,982)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

4. Kinerja Karyawan berhasil berpengaruh positif dan signifikan dengan kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Auto 2000 Gatsu Medan dengan nilai pengaruh tidak langsung (0,693) < pengaruh langsung (0,366). Menggunakan variabel intervening ini karena penulis percaya bahwa ternyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja ternyata dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain (secara teoritis) di Auto 2000 Gatsu Medan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti akan memberikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang akan disampaikan, sebagai berikut.

1. Meningkatkan atau menyamakan bonus dari pada dealer Toyota lain dan Menaikan THR karyawan.
2. Menambah karyawan pembantu sales agar dapat melakukan proses pekerjaan dengan baik dan teliti serta mendorong karyawan untuk lebih berusaha lagi memenuhi target yang ditetapkan.
3. Memberikan arahan promosi jabatan yang jelas, kualitas team kerja karyawan, mengurangi pengawasan yang terlalu ketat dan meningkatkan kesadaran diri maksimal dalam bekerja sehingga karyawan betah tidak ingin pindah keperusahaan Toyota lain.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya peneliti menambahkan variabel lain yang memungkinkan lebih besar berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Albanjari, Fatkhur R. 2016 “Pengaruh Biografis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung”, Vol. 2, No. 2
- Dito, Anoki Herdian. 2010. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”, Skripsi Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.rev.ed.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Rojikin. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukidi dan Farid Wajdi. 2016 “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ekonomi manajemen Sumber Daya” Vol. 18, No. 2,
- Sopiah. 2013 “The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia, International Journal of Learning and Development” Vol. 3, No.2,
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Joko. 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*. Malang: Bayu Media.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press