



PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus pada Kospin Jasa Cabang Pemalang)

Santi Suciningtyas¹

STIE ASSHOLEH Pemalang
suciningtyassanti@gmail.com

Tri Handayani²

STIE ASSHOLEH Pemalang
trihandayani94@ymail.com

abstract

This research entitle of “Analysis influence of Individual Competence, Compensation and Job Stress to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable” (Case Study at Kospin Jasa Branch Pemalang)”. This research target is: To gain an understanding of the influence of the individual competence, compensation and Job Stress to employee performance with job satisfaction as intervening variable. At this research used by purposive sampling as much 45 responder. As for examination of at this research done with validity test, reliability, classical assumptions, hypothesis test in the form of t test, F test, coefficient determinant, path analysis and sobel test. With multiple linear regression analysis at this research obtained by result $b_1 = 0,187$ showing influence which are positive of Individual Competence variable to Employee Performance, $b_2 = 0,258$ showing influence which are positive of Compensation to Employee Performance, $b_3 = 0,289$ showing influence which are positive of Job Stress variable to Employee Performance, $b_4 = 0,261$ showing influence which are positive of Job Satisfaction variable to Employee Performance. Whereas for partial hypothesis testing the t test was used, obtained the tcount for Individual Competence to Employee Performance of 2,446, tcount for Compensation variable to Employee Performance of 3,090, tcount for Job Stress to Employee Performance of 2,528 and tcount for Job Satisfaction variable to Employee Performance of 2,281. Then based on the results of calculations through the sobel test, Job Satisfaction mediate the relationship between Individual Competence, Compensation and Job Stress to Employee Performance.

Keywords: Employee Performance, Individual Competence, Compensation, Job Stress and Job Satisfaction

abstrak

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Individu, Kompensasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kospin Jasa Cabang Pemalang)”.

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling sebanyak 45 responden. Adapun pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis berupa uji t, uji F, koefisien determinan, analisis jalur path dan uji sobel. Dengan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini diperoleh hasil $b_1 = 0,187$ menunjukkan pengaruh yang positif variabel Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan, $b_2 = 0,258$ menunjukkan pengaruh yang positif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, $b_3 = 0,289$ menunjukkan pengaruh yang positif variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. $b_4 = 0,261$ menunjukkan pengaruh yang positif variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t, diperoleh nilai thitung untuk Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,446, thitung untuk Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 3,090, thitung untuk Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,528 dan thitung untuk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,281. Kemudian berdasarkan dari hasil perhitungan melalui uji sobel, Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kompetensi Individu, Kompensasi dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Kompetensi Individu, Kompensasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berhasil jika ditunjang kinerja yang tinggi oleh para karyaannya. Kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sekaligus akan mencerminkan kepuasan yang dapat dicapai oleh organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tentunya banyak hal yang mempengaruhinya, antara lain melalui kompetensi individu kompensasi dan pengelolaan stres kerja.

Obyek penelitian yang dilakukan adalah di Kospin Jasa. Kospin Jasa Cabang Pemalang merupakan bentuk dari Kospin (Koperasi Simpan Pinjam) "JASA" merupakan koperasi yang dimiliki anggota, yang mana dibentuk oleh sekelompok pengusaha kecil dan menengah. Pada saat ini Kospin Jasa Cabang Pemalang memiliki 45 orang karyawan tetap.

Berdasarkan pengamatan di Kospin Jasa Cabang Pemalang masih ada permasalahan antara lain : Dari segi kompetensi individu yaitu masih adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang kompetensinya, hal ini yang menjadi kinerja karyawan tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

No	Jabatan	Kualifikasi	Jumlah
----	---------	-------------	--------

.		Pendidikan	(Orang)
1	Operasional	S1 Saint	1
2	Adm. Pinjaman	S1 Pendidikan S1 Psikologi	2
3	Kepala kasir	SMA	2
4	<i>Internal control unit (ICU)</i>	SMA	2
5	Kasir	S1 Hukum S1 Pendidikan	2
6	AO mikro	S1 Pendidikan S1 Komputer	2
7	<i>Customer service</i>	S1 Hukum	1
TOTAL			10

Sumber : Data Sekunder

Tabel 1
Data Karyawan Tetap Kospin Jasa Cabang Pemalang
Tidak Sesuai dengan Bidanganya Tahun 2019

Dari data di atas menunjukkan ada 10 karyawan yang kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan bidangnya yaitu jabatan operasional dengan kualifikasi pendidikan S1 Saint. Adm. Pinjaman dengan kualifikasi pendidikan S1 Pendidikan dan S1 Psikologi. Kepala kasir dengan kualifikasi pendidikan SMA. *Internal control unit (ICU)* dengan kualifikasi pendidikan SMA. Kasir dengan kualifikasi pendidikan S1 Hukum dan S1 Pendidikan. AO mikro dengan kualifikasi pendidikan S1 Pendidikan dan S1 Komputer. *Customer service* dengan kualifikasi pendidikan S1 Hukum, hal ini akan memengaruhi ketidakmaksimalan karyawan dalam melaksanakan kinerjanya. Contoh riil pada jabatan *Internal control unit (ICU)* seharusnya dengan kualifikasi pendidikan S1 Hukum atau S1 Akuntansi, Kepala kasir dengan kualifikasi pendidikan setidaknya S1 Ekonomi bukan SMA.

Dari segi kompensasi yaitu berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yaitu dalam pemberian *reward* atau penghargaan atas kinerja pencapaian target akan diberikan 1 bulan sekali, namun dalam kenyataannya pemberian *reward* yang diakumulasikan setiap 3 bulan sekali bukan 1 bulan sekali. Dari segi stres kerja karyawan yaitu salah satunya terkait kondisi fisik lingkungan kerja mengenai peralatan yang digunakan untuk menunjang kerja karyawan, masih ada beberapa peralatan yang rusak dan belum diperbaiki dan peralatan tersebut masih berada di tempat kerja.

Berbagai penelitian empiris, ditemukan inkonsistensi hasil penelitian yaitu Tri Widiastuti (2016) dengan judul “Pengaruh kompetensi individu, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD. PKU Muhammadiyah Kartasura”, menyatakan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil yang berbeda dilakukan oleh Heri Herdiana (2017) dengan judul “Pengaruh kompetensi individu, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada

Universitas Siliwangi Tasikmalaya”, menyatakan bahwa kompetensi individu berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, jika dibandingkan variabel stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yandra Okrisandi, Dkk (2015),

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Beberapa definisi kinerja antara lain (Dessler G, 2006) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Menurut (Robbins, 2006) seseorang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, dan lingkungan kerja tertentu yang memungkinkan untuk tidak sesuai dengan dirinya. Menurut (Simanjuntak P, 2011) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kepuasan Kerja

Konsep kepuasan kerja menurut (Herzberg, 2003) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (dissatisfier) dan faktor orang yang merasa puas (satisfier) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu. Sedangkan menurut (Robbins j. T, 2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Kompetensi Individu

Mitrani dkk (2012) berpendapat bahwa kompetensi individu atau kemampuan individu didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan (Ramlan, 2005). Stres kerja adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain (Danang, 2015).

Stres Kerja

Stres kerja adalah tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, seperti objek-objek dalam lingkungan yang secara objektif berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari dalam diri seseorang (Handoko, 2000). Menurut (Hariandja, 2007) stres kerja adalah situasi ketegangan atau 14 tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan

kondisi fisik seseorang.(Robbins, 2006) mengatakan bahwa stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dikonfirmasi dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut (Cooper, 1992) stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi dan dinamis dimana stressor, memandang tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Pemalang
- H2: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Pemalang
- H3: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Pemalang
- H4: Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kospin Jasa Cabang Pemalang
- H5: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kospin Jasa Cabang Pemalang
- H6: Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kospin Jasa Cabang Pemalang
- H7: Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cabang Pemalang

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Responden yang akan diambil datanya dalam penelitian ini adalah 45 orang. Prosedur penentuan sampelnya menggunakan Purposive Sampling yaitu pengambilan sampel atas dasar pertimbangan tertentu, yaitu responden berstatus karyawan tetap (Sugiyono, 2006).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

4. Uji Statistik

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Achmad dan Ridwan (2012) analisis jalur (Path Analysis) adalah teknik analisis yang digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) langsung dan tidak langsung yang diwujudkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y dan Z sebagai variabel intervening.

Persamaan regresi:

$$Z = \rho X1Z + \rho X2Z + \rho X3Z + e1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \rho X1Y + \rho X2Y + \rho X3Y + \rho ZY + e2 \dots \dots \dots (2)$$

Uji Sobel

Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel intervening yang dihasilkan pada analisis jalur signifikan atau tidak. Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan program SPSS versi 24. diperoleh nilai *t*_{hitung} dan *signifikansi* untuk persamaan 1 dan Persamaan 2 dapat dilihat pada tabel rangkuman sebagai berikut :

Tabel 2
Rangkuman Hasil Analisis Uji t

<i>Regression Step 1</i>				
Variabel	<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi Individu terhadap Kepuasan Kerja	2,359	2,017	0,023	Signifikan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	3,310	2,017	0,002	Signifikan
Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja	2,307	2,017	0,026	Signifikan

<i>Regression Step 2</i>

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan	2,122	2,017	0,019	Signifikan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	2,849	2,017	0,004	Signifikan
Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan	2,335	2,017	0,016	Signifikan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2,091	2,017	0,028	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel uji t diatas, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Hasil uji t menunjukkan bahwa persamaan I yaitu Kompetensi Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,359 > 2,017$). Hal ini juga ditunjukkan pada nilai Sig. $< 0,05$ ($0,023 < 0,05$) yang berarti variabel Kompetensi Individu (X_1) merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Hasil uji t menunjukkan bahwa persamaan I yaitu Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,310 > 2,017$). Hal ini juga ditunjukkan pada nilai Sig. $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) yang berarti variabel Kompensasi (X_2) merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Hasil uji t menunjukkan bahwa persamaan I yaitu Stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,307 > 2,017$). Hal ini juga ditunjukkan pada nilai Sig. $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$) yang berarti variabel Stres kerja (X_3) merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Hasil uji t menunjukkan bahwa persamaan 2 yaitu Kompetensi Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,446 > 2,017$). Hal ini juga ditunjukkan pada nilai Sig. $< 0,05$ ($0,019 < 0,05$) yang berarti variabel Kompetensi Individu (X_1) merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa persamaan 2 yaitu Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,090 > 2,017$). Hal ini juga ditunjukkan pada nilai Sig. $< 0,05$ ($0,004 < 0,05$) yang berarti variabel Kompensasi (X_2) merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa persamaan 2 yaitu Stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,528 > 2,017$). Hal ini juga ditunjukkan pada nilai Sig. $< 0,05$ ($0,016 < 0,05$) yang berarti variabel Stres kerja (X_3) merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa persamaan 2 yaitu Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,281 > 2,017$). Hal ini juga ditunjukkan pada nilai Sig. $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berikut tabel rangkuman hasil uji Signifikansi Simultan (Uji F) :

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Analisis Uji F

<i>Regression Step 1</i>				
Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi Individu, Kompensasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja	6,463	2,82	0,001	Signifikan
<i>Regression Step 2</i>				
Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi Individu, Kompensasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	11,391	2,61	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas rangkuman hasil perhitungan analisis uji F artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan program SPS diperoleh nilai *Adjusted R Square* untuk persamaan 1 dan persamaan 2. Dibawah ini dapat dilihat tabel rangkuman hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) sebagai berikut :

Tabel 4.
Rangkuman Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Regression Step 1</i>		
Variabel	<i>Adjusted R Square</i>	Persentase
Kompetensi Individu, Kompensasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,271	27,1
<i>Regression Step 2</i>		
Variabel	<i>Adjusted R Square</i>	Persentase

Kompetensi Individu, Kompensasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	,486	48,6
---	------	------

Sumber : Data primer yang diolah

Adjusted R

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai *Square* pada persamaan I sebesar 0,271 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Individu, Kompensasi dan Stres kerja dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 27,1 % sedangkan sisanya 72,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

Nilai *Adjusted R Square* pada persamaan 2 sebesar 0,486 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Individu, Kompensasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 48,6 % sedangkan sisanya 51,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

Uji Statistik

Analisi Jalur (Path Analysis)

Uji variabel mediasi dengan metode ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) melalui variabel mediasi (Z). Analisis regresi mediasi dengan metode *product of coefficient* dilakukan dengan menggunakan dua persamaan regresi sebagai berikut:

Pengaruh X terhadap Z (persamaan I)

Tabel 5.

Hasil Regresi Kompetensi Individu, Kompensasi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan 1)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)		1,869	3,513		,532	,598
Kompetensi Individu X1		,321	,009	,305	2,359	,023
Kompensasi X2		,225	,011	,459	3,310	,002
Stres kerja X3		,229	,047	,319	2,307	,026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 24.0 diatas diperoleh hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 6.
Hasil Analisa Koefisien Determinan (R²)
Dari Pengolahan SPSS (Persamaan 1)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,321	,271	1,260

a. Predictors: (Constant), Stres kerja X3, Kompetensi Individu X1, Kompensasi X2

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

Sumber : Data primer yang diolah

Pengaruh X dan Z terhadap Y (persamaan 2)

Tabel 7
Hasil Regresi Kompetensi Individu, Kompensasi,
Stres kerja dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Persamaan 2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		
				B	Std. Error	Beta
1	(Constant)		2,580	,591		,820
	Kompetensi Individu X1		,076	,187	,283	,019
	Kompensasi X2		,083	,258	,405	,004
	Stres kerja X3		,114	,289	,312	,016
	Kepuasan Kerja Z		,114	,261	,299	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil olah data berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Unstandardized Coefficients* pada persamaan 2 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,261 dengan signifikansi 0,028, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8
Hasil Analisa Koefisien Determinan (R²)
Dari Pengolahan SPSS (Persamaan 2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,486	,922

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Z, Stres kerja X3, Kompetensi Individu X1, Kompensasi X2

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, diperoleh nilai *error* persamaan II yaitu $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,533} = \sqrt{0,467} = 0,683$ Sehingga diperoleh persamaan regresi 2 yaitu sebagai berikut:
 $Y = 0,591 + 0,187X_1 + 0,258X_2 + 0,289X_3 + 0,261Z + 0,683$

Uji Sobel

Untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan sobel test sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Dan untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

Maka untuk mengetahui pengaruh mediasi dari variabel kepuasan kerja yaitu dengan uji sobel sebagai berikut :

- a) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) dalam memediasi variabel Kompetensi Individu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{0,261^2 \cdot 0,009^2 + 0,321^2 \cdot 0,114^2 + 0,009^2 \cdot 0,114^2} \\ Sab &= \sqrt{0,068121 \times 0,000081 + 0,103041 \times 0,012996 + 0,000081 \times 0,012996} \\ Sab &= \sqrt{0,000006 + 0,001339 + 0,000001} \\ Sab &= 0,03669 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\ t_{hitung} &= \frac{(0,321)(0,261)}{0,03669} \\ t_{hitung} &= \frac{0,083781}{0,03669} \\ t_{hitung} &= 2,284 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2,284 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,017$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari Kepuasan Kerja dalam memediasi variabel Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,284 > 2,017$).

- b) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) dalam memediasi variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,261^2 0,011^2 + 0,225^2 0,114^2 + 0,011^2 0,114^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,068121 \times 0,000121 + 0,050625 \times 0,012996 + 0,000121 \times 0,012996}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,000008 + 0,000658 + 0,000002}$$

$$S_{ab} = 0,025844$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,225)(0,261)}{0,0025844}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,058725}{0,0025844}$$

$$t_{hitung} = 2,272$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2,272 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,017$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari Kepuasan Kerja dalam memediasi variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,272 > 2,017$).

- c) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) dalam memediasi variabel Stres kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,261^2 0,047^2 + 0,229^2 0,114^2 + 0,047^2 0,114^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,068121 \times 0,002209 + 0,052441 \times 0,012996 + 0,002209 \times 0,012996}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,000150 + 0,000682 + 0,000029}$$

$$S_{ab} = 0,029335$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,229)(0,261)}{0,029335}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,059769}{0,029335}$$

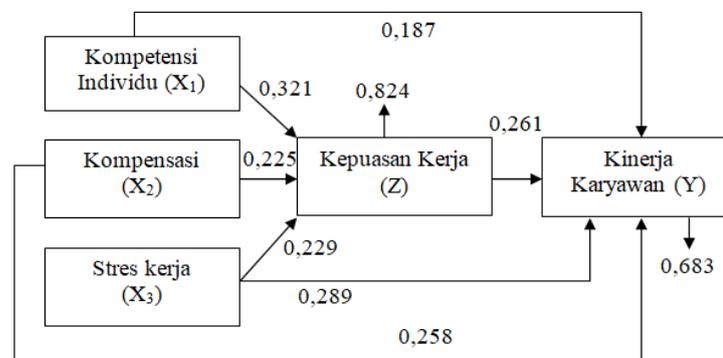
$$t_{hitung} = 2,037$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} 2,037 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,017$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari Kepuasan Kerja dalam memediasi variabel Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,037 < 2,017$).

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi persamaan 1, dan persamaan 2 maka dapat dirumuskan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Analisis Jalur



Sumber : Data Primer yang diolah

- 1) Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan.
 Pengaruh Langsung : 0,187
 Pengaruh Tidak Langsung : $(0,321 \times 0,261) = 0,0083781$
 Pengaruh Total : $0,187 + 0,0083781 = 0,270781$
- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
 Pengaruh Langsung : 0,258
 Pengaruh Tidak Langsung : $(0,225 \times 0,261) = 0,058725$
 Pengaruh Total : $0,258 + 0,058725 = 0,316725$
- 3) Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 Pengaruh Langsung : 0,289
 Pengaruh Tidak Langsung : $0,229 \times 0,261 = 0,059769$
 Pengaruh Total : $0,289 + 0,059769 = 0,348769$

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan atas analisis serta uji hipotesis yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi Individu (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar

- 2,446 terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kospin Jasa Cabang Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,446 > 2,017$).
- 2) Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kospin Jasa Cabang Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,090 > 2,017$).
 - 3) Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Stres kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kospin Jasa Cabang Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,528 > 2,017$).
 - 4) Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening di Kospin Jasa Cabang Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,284 > 2,017$).
 - 5) Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Kospin Jasa Cabang Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,272 > 2,017$).
 - 6) Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Stres kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening di Kospin Jasa Cabang Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,037 > 2,017$).
 - 7) Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kospin Jasa Cabang Pemalang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,281 > 2,017$).

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan penulis masih mempunyai beberapa keterbatasan antara lain :

- 1) Penelitian menggunakan satu instrumen yaitu kuesioner sehingga kelemahan kuesioner seperti persepsi responden dan waktu dalam pengembalian kuesioner jawaban responden.
- 2) Penelitian ini hanya meneliti 4 (empat) faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Kompetensi Individu, Kompensasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja sehingga penelitian ini hanya dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar variabel tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini tidak dapat diketahui secara rinci.

Saran

- 1) Kospin Jasa Cabang Pemalang diharapkan memperhatikan akan kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Misal : Pemberian insentif (uang lembur) jika karyawan bekerja melebihi jam kerja.
- 2) Untuk itu Kospin Jasa Cabang Pemalang diharapkan memperhatikan akan Kompetensi Individu untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Misal : Menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan.
- 3) Untuk penelitian mendatang diharapkan dapat menambah atau menggunakan

variabel yang lain misalnya : Kepribadian dan Rancangan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu*, Yogyakarta.
- Dessler, Gary., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prehalindo, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2002, *Metodologi Penelitian : Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Pantja Djati, S.,2003, “*Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Prestasi Kerja*” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.5, No 1.
- Payaman Simanjutak J, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Performance Appraisal (Terjemahan)*, Rajawali Press, Bandung
- Robbin SP dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3 Cetakan Ke-1 STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Karyawan*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Soekidjo Notoadmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono, 2010, *Statistik Untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.

Tri Widiastuti, 2016, *Pengaruh Kompetensi Individu, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada RSUD Muhammadiyah Kartasura*, Jurnal, Ekonomi dan Bisnis No. 1 Vol. 2 Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
url : <https://docplayer.info/68850153-Tri-widiastuti-b.html>

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.

Yandra Okrisandi, Dkk, 2015, *Pengaruh Kompetensi Individu, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat Daerah Kab. Kerinci*, Jurnal, Ekonomi dan Bisnis No. 2 Vol. 6, Universitas Bung Hatta, Sumatra Barat
url: <https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path%5B%5D=4320>