

MOTIVASI KERJA DAN SISTEM KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BRI UNIT KINALI DAN BRI UNIT SUNGAI AUR KABUPATEN PASAMAN BARAT

Yerismal¹⁾, Muhammad Jamil²⁾, Ahmad Vajri Rahman³⁾

1,2,3 Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

corresponding Email:

ahmadfajriahman@upiyptk.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Metode pengumpulan data melalui survei dan penyebaran kuesioner, dengan sampel sebanyak 36 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan model stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS for windows versi 16.0. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 2). Diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. 3). Diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4). Diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. 5). Diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 6). Kepuasan Kerja mampu memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 7). Kepuasan Kerja mampu memediasi Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. saran manajemen BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai perlu meningkatkan Kepuasan Kerja dengan meningkatkan indikatornya. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu ditingkatkan Sistem Motivasi dan Kompensasi Kerja melalui perbaikan indikator.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Sistem Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract. This study aims to test how much influence the work motivation and compensation system has on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at BRI Unit Kinali and BRI Unit Sungai Aur, West Pasaman Regency. Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 36 respondents. The sampling technique used is probability sampling with a stratified random sampling model. The analysis method used is multiple linear regression analysis and path analysis using SPSS for windows version 16.0. Based on the research results indicate that 1). Obtained a positive and significant influence between Work Motivation on Job Satisfaction. 2). Obtained a positive and significant influence between the Compensation System on Job Satisfaction. 3). Obtained a positive and significant influence between Work Motivation on Employee Performance. 4). Obtained positive and significant influence between the Compensation System on Employee Performance. 5). Obtained a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. 6). Job Satisfaction is able to mediate Work Motivation on Employee Performance. 7). Job Satisfaction is able to mediate the Compensation System on Employee Performance. Finally, the authors suggest to the management of BRI Unit Kinali and BRI Unit Sungai Aur, West Pasaman Regency to be able to increase Employee Performance, it is necessary to increase Job Satisfaction by increasing its indicators. And to increase job satisfaction, it is necessary to increase the Work Motivation and Compensation System through improving the indicators.

Keywords: Work Motivation, Compensation System, Employee Performance, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan asset utama dalam sebuah organisasi karena yang menggerakkan sumber daya yang lain itu adalah manusia. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar mereka

menjadi berkualitas dengan sumber daya yang berkualitas maka kinerjanya akan tinggi [1].

Menurut [2] Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan mempunyai

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut [2] yaitu diantaranya adalah Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut [3], diantaranya adalah kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut [4] adalah suatu dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi motivasi kerja ini merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan pegawai atau karyawan untuk bekerja secara baik dan optimal.

Selain dari faktor motivasi kerja, faktor lainnya adalah sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sistem kompensasi di dalam sebuah perusahaan merupakan suatu unsur penting karena penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan secara tidak langsung memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Oleh karena itu pemberian sistem kompensasi harus dipertimbangkan secara matang agar tidak terjadi ketimpangan di dalam perusahaan [5].

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, di mana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan mereka akan bekerja dengan penuh semangat serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Bila terjadi kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan kepadanya, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi. Dan sebaliknya jika tidak ada kesesuaian atau keserasian antara kebutuhan dengan yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun [6].

Perbankan merupakan salah satu jenis industri yang bergerak dibidang perekonomian.

Dimana setiap bank pasti memiliki tujuan dan maksud tertentu yang harus dicapai dalam waktu dan jumlah tertentu. Dewasa ini bisnis perbankan merupakan salah satu jenis usaha jasa yang saat ini berada dalam iklim persaingan sangat ketat. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing menuntut setiap bank untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan nasabahnya serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih unggul serta lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh pihak bank dan pesaing lainnya.

Bank rakyat indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah (BUMN) yang memiliki jumlah sumber daya manusia yang cukup banyak dan berkualitas. BRI unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur merupakan salah satu BRI unit yang berada di kabupaten Pasaman Barat. Keberadaannya di wilayah ramai yang dekat dengan pemukiman, dan pusat belanja (pasar) sangat memberikan kemudahan bagi para nasabahnya. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam usaha pelayanan jasa perbankan, BRI unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur harus mampu menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan .

Kinerja BRI unit dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target-target yang telah ditetapkan oleh masing-masing BRI unit. Target yang harus dicapai tersebut diantaranya adalah target jumlah pinjaman yang dilakukan oleh nasabah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan pada BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur yaitu kuantitas hasil kerja karyawan masih kurang dalam hal pencapaian target dan realisasi jumlah pinjaman nasabah pada BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur. Contohnya masih adanya beberapa target pencapaian target dan realisasi jumlah pinjaman nasabah pada BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur yang tidak tercapai dan menurun dari bulan sebelumnya sehingga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA).

Tinjauan Pustaka

Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting bagi sebuah perusahaan, Karena kinerja karyawan ini sangat berpengaruh pada kesuksesan suatu organisasi dan dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan maka akan

semakin baik pula perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Dan sebaliknya, jika kinerja buruk maka akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan menurut Priyono, (2016:187) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah tingkat kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. (Santi, Dkk, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan rencana organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan ataupun dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Bila terjadi kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan kepadanya, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi. Dan sebaliknya jika tidak ada kesesuaian atau keserasian antara kebutuhan dengan yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun (Wardhana, 2018). Menurut Kasmir (2016:192) “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau bahagia, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.” Sinambela (2016:303) mengatakan bahwa

kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak dan dalam bahasa Inggrisnya yaitu To Move. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai suatu prestasi kerja yang tinggi Ansory, H Al Fadjar. Indrasari (2018:259). Menurut Kasmir (2016:190) “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.” Motivasi menurut Supartha (2017:26) diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (work motivation) merupakan tekanan psikologis yang ada di dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan- hambatan. Jadi Motivasi merupakan keadaan dalam individu seseorang yang mendorong keinginan seseorang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan

Pengertian Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi di dalam sebuah perusahaan merupakan suatu unsur penting karena penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan secara tidak langsung memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu besar tanpa adanya perubahan di dalam kinerja perusahaan tentu hal tersebut dapat merugikan perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila

kompensasi yang diberikan perusahaan terlalu kecil pastinya karyawan akan bekerja secara tidak maksimal sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu pemberian sistem kompensasi harus dipertimbangkan secara matang agar tidak terjadi ketimpangan di dalam perusahaan (Wibowo, 2018).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya Priyono dan Marnis, (2016:223). Sedangkan dalam buku Ansory, H Al Fadjar. Indrasari (2018 :231) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang di berikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji

Metode penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada dua unit BRI sekaligus, yaitu pada BRI Unit Kinali dan BRI unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Yang beralamat di Jl. Lintas Manggopoh Simpang IV, Kecamatan Kinali, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat-26569. Dan untuk BRI unit Sungai Aur, beralamat di Jl. Koto Dalam, Kecamatan Sungai Aur, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat-26314. Pada penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada Bank BRI unit Kinali dan karyawan Bank BRI unit Sungai Aur yaitu sejumlah 36 orang karyawan dari seluruh karyawan. Yang mana pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) unit Kinali sampelnya ada 18 orang karyawan dan pada BRI unit Sungai Aur sebanyak 18 orang karyawan. Sehingga jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 36 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan model stratified random sampling. Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data yaitu melalui riset

perpustakaan, penelitian lapangan, browsing internet, metode dokumentasi dan penyebaran angket.

Definisi operasional yang dimaksud adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti (Tamura, 2015), definisi operasional yang akan dijelaskan pada penelitian ini dapat dilihat dalam Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan dengan indikator pengukuran menurut [2] yaitu: 1) Kualitas, 2)Kuantitas, 3) waktu, 4)Kerja sama antar karyawan, 5)Penekanan biaya dan 6)Pengawasan. Variabel Independen (XI), Motivasi Kerja dengan indikator pengukuran menurut [7] yaitu: 1)Kebutuhan fisiologis, 2)Kebutuhan rasa aman, 3)Kebutuhan sosial, 4)Kebutuhan harga diri, 5)Kebutuhan aktualisasi diri. (X2), Sistem Kompensasi dengan indikator pengukuran menurut [8] yaitu: 1)Gaji, 2)Insentif, 3)Tunjangan karyawan, 4)Hak istimewa tambahan. Dan variabel Intervening (Z), Kepuasan Kerja dengan inikator pengukuran menurut [9] yaitu; 1)Pekerjaan itu sendiri, 2)Kepuasan terhadap gaji, 3)Kesempatan promosi, 4)Kepuasan terhadap supervisi dan 5)Kepuasan terhadap rekan kerja. Adapun metode analisis data yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan uji asumsi kalsik dengan bagian-bagian seperti uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Instrument pengujian data yaitu uji validitas, uji reliabilitas analisis regresi berganda, uji T dan uji R dan menggunakan teknik analisis jalur untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1

Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.328	3.973		-.334	.740
	Motivasi Kerja	.591	.103	.564	5.742	.000
	Sistem Kompensasi	.416	.097	.422	4.295	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.20 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 0,564X_1 + 0,422X_2 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi positif sebesar 0,564 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Sistem Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,564.

2. Koefisien regresi positif sebesar 0,422 artinya apabila Sistem Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,422.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Adapun bentuk regresinya adalah:

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.353	3.810		2.454	.019	
Motivasi Kerja	.448	.078	.577	5.728	.000	
Sistem Kompensasi	.149	.062	.224	2.392	.022	
Kepuasan Kerja	.219	.066	.347	3.331	.002	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,577X_1 + 0,224X_2 + 0,347Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi positif sebesar 0,577 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,577.

2. Koefisien regresi positif sebesar 0,224 artinya apabila Sistem Kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja

Karyawan sebesar 0,224.

3. Koefisien regresi positif sebesar 0,347 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja dan Sistem Kompensasi diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,347.

Kesimpulan

1. Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

2. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (5,742 > 2,045) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05).

3. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,295 > 2,045) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05).

4. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (5,728 > 2,045) atau tingkat signifikan sama dengan alpha (0,000 < 0,05).

5. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,392 > 2,045) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,022 < 0,05).

6. Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Unit Kinali dan BRI Unit Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,331 > 2,045) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,002 < 0,05).

7. Kepuasan Kerja mampu memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung (0,772 > 0,577).

8. Kepuasan Kerja mampu memediasi Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dimana pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,37 > 0,224$).

Daftar Pustaka

- [1] S. Akbar, "Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jiaganis*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2018.
- [2] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) -Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- [3] D. Kenelak, R. Pio, and S. Kaparawang, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya," *J. Adm. Bisnis*, vol. 4, no. 4, pp. 1–10, 2016, doi: 10.35797/jab.4.4.2016.13804.
- [4] A. H. dan A. F. Nurhadian, "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan," *J. Ekon. Bisnis Entrep.*, vol. 10, no. 2, pp. 104–118, 2016.
- [5] F. P. Wibowo, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang," 2018. .
- [6] G. W. Wardhana, "Pengaruh motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit dr. moewardi surakarta surakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating," *J. Optim.*, vol. 8, no. 2, pp. 212–223, 2018.
- [7] D. J. Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [8] Y. L. O. Siahaan and R. I. Meilani, "Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia," *J. Pendidik. Manaj. Perkantoran*, vol. 4, no. 2, p. 141, 2019, doi: 10.17509/jpm.v4i2.18008.
- [9] M. Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indo Pustaka, 2017.