

Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening

Ustadus Sholihin

Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri

ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This research is related to how the impact of work compensation on employee performance during the Covid 19 pandemic with job satisfaction as an intervening variable at the Melinda Kediri Mother and Child Hospital (RSIA). The purpose of this study is to determine the effect of job compensation on job satisfaction, the effect of work compensation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance partially and to determine the effect of job compensation and job satisfaction on employee performance simultaneously and to determine the effect directly and indirectly. direct work compensation variable on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research is a population research or census with the number of respondents as many as 50 employees. Data collection techniques using primary and secondary data. Primary data used with questionnaires, while secondary data used previous research data, and literature studies. The data analysis technique used is path analysis. The results of this study indicate that based on a partial test the effect of job compensation on job satisfaction, the effect of work compensation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance partially has a significant effect and the effect of job compensation and job satisfaction on employee performance simultaneously also has a significant effect. For Path Analysis, job satisfaction variables as intervening variables are not able (not proven to mediate the work compensation variable on employee performance).

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

Abstrak

Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana dampak Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Melinda Kediri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan serta untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung variable kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini adalah penelitian populasi atau sensus dengan jumlah Responden sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang di gunakan dengan kuesioner sedangkan data sekunder menggunakan data penelitian terdahulu, dan studi literatur. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu Analisa jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa berdasar uji parsial antara pengaruh Kompensasi kerja terhadap

Alamat korespondensi :

Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmadji 38 Kediri, Jawa Timur

kepuasan kerja, pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan dan pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan juga berpengaruh signifikan. Untuk Analisa Jalur variable kepuasan kerja sebagai variable intervening tidak mampu (tidak terbukti memediasi variable kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai).

Kata kunci: Kompensasi kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

Permalink/DOI	: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1414
Cara Mengutip	: Solihin, Ustadus. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 6 (1), 86-99 doi: http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1414
Sejarah Artikel	: Artikel diterima 30 November 2020; direvisi 10 Desember 2020; disetujui 22 Desember 2020

Pendahuluan

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Melinda Kediri merupakan salah satu rumah sakit yang ada di kota Kediri Jawa Timur yang melayani : poliklinik umum, poliklinik anak dan poliklinik kandungan & kebidanan. Poliklinik umum memberikan pelayanan kedokteran berupa pemeriksaan Kesehatan, pengobatan dan penyuluhan kepada pasien atau masyarakat agar tidak terjadi penularan atau komplikasi penyakit serta meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat dalam hal Kesehatan. Ditengah merebaknya pandemic *covid-19* RSIA Melinda Kediri berjalan normal untuk pasien yang masuk dan keluar seperti biasanya dan pandemic *covid-19* tidak berdampak pada pelayanan pasien di RSIA Melinda Kediri. Dalam penelitian ini peneliti mengambil bidang MSDM dengan topik variable kompensasi dan kinerja karyawan serta variabel kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.

Peran manajemen sumber daya manusia menjadi posisi yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik dalam pengelolaan kompensasi, pengembangan karir, dan pelatihan. Manusia sebagai pelaku dalam suatu organisasi merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu penanganan atau pengelolaan karyawan sebagai *human resources* harus diutamakan. Terutama karyawan dalam melakukan jenis pekerjaannya. Karyawan harus mampu dan kompeten mempunyai kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya.

Yang menjadi Permasalahan utama dari perusahaan adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Harapan terbesar bagi perusahaan adalah karyawan mampu dan cakap serta kompeten dalam menjalankan setiap jenis pekerjaannya. Hal ini yang dinamakan kinerja karyawan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya... kinerja menjadi cerminan kemampuan dan ketrampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berdasar definisi diatas maka karyawan harus mampu melakukan jenis pekerjaannya, terampil, berkualitas dalam hal mutu dan kuantitas dalam hal jumlah atau target. Dengan demikian jika hal tersebut bisa di capai, maka tujuan perusahaan bisa efektif dan inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan tetapi jika yang terjadi sebaliknya maka tujuan perusahaan tidak efektif.

Suatu upaya yang dapat meningkatkan masalah kinerja karyawan, diantaranya adalah pemberian kompensasi kerja. Jika pemberian kompensasi kerja karyawan sebanding dengan jerih payah atau perjuangan karyawan dalam bekerja maka hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan pada umumnya. Adapun definisi kompensasi menurut : Anwar Prabu Mangkunegara (2016) Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sedangkan menurut Husein Umar (2001) Kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Berdasar 2 definisi diatas sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti hasil kerjanya kepada perusahaan baik berupa gaji, upah insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain lain itulah yang dimaksud dengan kompensasi. Jadi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan haruslah sebanding.

Kepuasan kerja karyawan akan mempunyai dampak yang positif baik, terhadap perusahaan. Karena semua karyawan akan memberikan dengan sepenuh hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga skills, kualitas, kuantitas dari karyawan akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan. Adapun definisi kepuasan kerja menurut Stephen P. Robbins (2007) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Hasibuan (2004) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar. Berdasar kedua definisi diatas maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan berupa mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati karena pengorbanan yang dikeluarkan sebanding dengan yang diterima.

Dalam hal ini perlu dipahami bahwa kepuasan kerja menjadi

variable intervening antara kompensasi kerja dan kinerja pegawai. Variabel intervening merupakan variabel antara yang terletak antara variable independent dan variable dependent, sehingga variable independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya variable dependen. Dalam bukunya Sugiyono (2011:5-6) yang dimaksud dengan variable intervening adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

Beberapa penelitian tentang variable intervening dalam bidang MSDM tentang kinerja karyawan seperti yang telah diteliti oleh, Simon Petrus Budi Santoso (2014), dengan judul Pengaruh lingkungan kerja & Kompensasi Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada koperasi agrobisnis terutama Nusantara Jember. Dalam penelitian tersebut merupakan penelitian populasi /sensus dengan jumlah karyawan sebanyak 38. Menggunakan 2 jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder, data primer menggunakan angket dan data sekunder berupa penelitian terdahulu, jurnal, dokumen dan literatur. Adapun jumlah variable ada 4 yaitu lingkungan kerja dan kompensasi jadi variable independent, sedangkan kepuasan jadi variable intervening dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Teknik Analisa data menggunakan analisis jalur.

Adapun penelitian terdahulu yang kedua yaitu Ahmad Irfan (2018) Analisis Pengaruh Pelatihan Dan kompensasi Terhadap Kinerja dengan kepuasan sebagai variable intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro. Dalam penelitian tersebut jumlah

populasinya 186 karyawan sedangkan sampel yang di ambil sebesar 115 responden. Teknik sampling yang di gunakan adalah Simple random sampling. Sedangkan hasil penelitiannya adalah menemukan hasil bahwa Pelatihan dan kompensasi berpengaruh ($p < 0,05$) terhadap kinerja dan kepuasan. Hal tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dan kepuasan berpengaruh ($p < 0,05$) terhadap kinerja karyawan. Hasil kedua juga menunjukkan hasil yang signifikan karena keduanya menunjukkan nilai kurang dari 5 % atau kurang dari 0,05.

Hasil penelitian terdahulu yang ketiga adalah Nadia Putri Utami (2018) Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (Study Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta). Jumlah sampel yang diambil sebesar 106 karyawan dengan Teknik pengambilan sampel Purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisa jalur.

Jika di simpulkan ketiga penelitian terdahulu tersebut diperoleh hasil uji t secara parsial semua berpengaruh signifikan dan berdasar uji F secara simultan semua berpengaruh secara signifikan sedangkan berdasarkan Analisa jalur, bahwa variable intervening mampu memediasi pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut diatas terdapat *research gap* atau celah penelitian yang perlu diisi dengan pemahaman atau pengetahuan baru melalui penelitian yaitu adanya pengaruh antara variable independent dan dependent baik secara parsial atau secara simultan namun variable intervening tidak mampu memediasi

variable independent terhadap variable dependen.

Metode

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sensus dengan jumlah karyawan dan bidang yang ada di RSIA Melinda Kediri berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dengan kuesioner, data sekunder dengan penelitian terdahulu, jurnal, study literatur dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis data kuantitatif. Dalam penelitian ini mencari pengaruh antara variable independent yaitu kompensasi kerja terhadap variable dependent kinerja karyawan dengan variable kepuasan kerja sebagai variable intervening dengan menggunakan software spss versi 23

for windows. Untuk mendapatkan hasil uji analisis maka peneliti menggunakan Teknik analisis data sebagai berikut : uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji parsial, uji simultan dan analisis jalur.

Hasil

Deskripsi Data Variable

Menjelaskan tentang frekuensi distribusi masing masing item pernyataan dari masing masing indicator yang digunakan sebagai berikut :

Langkah awal dilakukan analisis data mengenai tanggapan responden tentang variable kompensasi kerja .Variabel kompensasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui 11 item pertanyaan yang mempresentasikan mengenai 4 indikator yang digunakan. Hasil tanggapan reponden terhadap kompensasi kerja dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Rekapitulasi data Kuesioner Kompensasi Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu	0	0	8	20	22	214		4,28
2	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga	0	0	3	25	22	219		4,38
3	Dengan gaji yang diperoleh saat ini, bapak/ibu dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik	0	0	8	26	16	208		4,16
4	Insentif diberikan kepada bapak/ibu yang berprestasi	0	0	7	11	32	225		4,50
6	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	0	0	0	16	34	234	50	4,68
7	Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada bapak/ibu	0	0	5	25	20	215		4,30
8	Bapak/ibu mendapat dana pensiun dari lembaga	0	0	3	18	29	226		4,52

9	Lembaga memberikan liburan yang ditanggung perusahaan	0	0	1	21	28	227	4,54
10	Lembaga menyediakan sarana transportasi untuk bapak/ibu	0	0	2	20	28	226	4,52
11	Lembaga menyediakan tempat parkir khusus untuk kendaraan bapak/ibu	0	0	1	27	22	221	4,42
Total								

Sumber : Data primer diolah 2020

Hasil Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “sangat setuju” dengan skor (5) terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi kerja sebagaimana yang dirasakan oleh responden/ karyawan pada Rumah Sakit Bersalin Ibu & Anak Melinda diikuti oleh jawaban sangat setuju. dalam menjawab pernyataan yang diberikan tentang semua aspek

kompensasi kerja meliputi : Upah dan gaji ; Insentif; tunjangan; Fasilitas.

Analisis berikutnya mengenai tanggapan responden mengenai variable Kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja disini merupakan variable intervening yang diukur melalui 5 item pertanyaan yang mencerminkan 5 indikator yang digunakan . Hasil mengenai tanggapan responden variable kepuasan kerja disajikan dalam table 2, sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi data Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
12	Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	0	0	5	10	35		4,60	
13	Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan.	0	0	3	16	31		4,56	
14	Saya puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan.	0	0	9	26	15	50	4,12	
15	Saya puas terhadap pengawasan atasan saya.	0	0	3	17	30		4,54	
16	Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan	0	0	8	27	15		4,14	
Total									

Sumber : Data Primer diolah 2020

Tanggapan responden mengenai variable kepuasan kerja sebagaimana pada table 2. Hasil tanggapan responden menunjukkan “sangat setuju” dengan skor (5)

mengenai pernyataan pernyataan yang digunakan sebanyak 5 item pernyataan dari 5 indikator yang digunakan yaitu : kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada pembayaran,

kepuasan tentang promosi, kepuasan tentang supervise, kepuasan pada rekan kerja.

Analisis terakhir mengenai distribusi data tanggapan responden variable Kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan disini merupakan

variable dependen yang diukur melalui 7 item pertanyaan yang mencerminkan 5 indikator yang digunakan. Hasil mengenai tanggapan responden variable kinerja karyawan disajikan dalam table 3, sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi data Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
		STS	TS	KS	S	SS			
17	Bapak/ ibu berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja	0	0	3	26	21	218		4,36
18	Saya selalu dapat memenuhi target sesuai dengan peraturan dan keinginan Lembaga	0	0	4	21	25	221		4,42
19	Saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja Lembaga	0	0	4	23	23	219		4,38
20	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan lembaga	0	0	4	32	14	210	50	4,20
21	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai tujuan lembaga	0	0	4	30	16	212		4,24
22	Saya selalu berusaha dengan serius untuk memaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya lembaga	0	0	5	35	10	205		4,10
23	Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan Lembaga dan tanggung jawab	0	0	6	27	17	211		4,22
Total									

Sumber : Data primer diolah 2020

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “setuju” dengan skor (4) terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kinerja karyawan sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan pada Rumah Sakit Bersalin Ibu dan Anak Melinda Kediri. dalam menjawab pernyataan yang diberikan tentang semua aspek kinerja karyawan yang meliputi :

Kualitas kerja, Kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Analisis Penelitian

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : analisis / uji validitas dan uji reliabilitas, uji determinasi R square, uji hipotesis uji t dan uji f dan uji variable intervening atau path analisis atau analisa jalur

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tiap tiap item pernyataan masing masing indicator yang telah ditentukan. Tabel 4 ini merupakan

penjelasan hasil uji validitas masing masing item pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Uji Validitas
Variabel Kompensasi Kerja

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Sig (2 tailed)	Siknifikan	Keterangan
Kompensasi Kerja	X1.1	0,573		0,000		valid
Variabel	X1.2	0,598		0,000		valid
Independen	X1.3	0,355		0,000		valid
	X1.4	0,641		0,000		valid
	X1.5	0,514		0,000		valid
	X1.6	0,443		0,000		valid
	X1.7	0,730		0,000		valid
	X1.8	0,531		0,000		valid
	X1.9	0,642		0,000		valid
	X1.10	0,599		0,000		valid
	X1.11	0,723		0,000		valid
	Kepuasan Kerja	M.12	0,804	0,2787	0,000	0,05
Variabel	M.13	0,710		0,000		valid
Intervening (M,Y, X)	M.14	0,694		0,000		valid
	M.15	0,637		0,000		valid
	M.16	0,766		0,000		valid
	Kinerja Karyawan	Y.17	0,528		0,000	
Variabel Dependen	Y.18	0,706		0,000		valid
	Y.19	0,789		0,000		valid
	Y.20	0,682		0,000		valid
	Y.21	0,601		0,000		valid
	Y.22	0,659		0,000		valid
	Y.23	0,767		0,000		valid

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasar hasil uji validitas diatas, untuk variable kompensasi kerja tiap tiap item pernyataan sebanyak 11 pernyataan dari 5 indikator , hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut semua

nilai r hitung > r table dan nilai sig 2 tailed < 0,05 atau 5 % jadi bisa diartikan berdasarkan uji validitas 11 item penyataan dinyatakan valid.

Adapun untuk variable Kepuasan kerja terdapat 5 item

pernyataan dari 5 indikator yang telah ditentukan, didapatkan hasil analisis semua nilai r hitung $> r$ table dan nilai sig 2 tailed $< 0,05$ atau 5% hal tersebut bisa diartikan bahwa berdasar uji validitas ke 5 item pernyataan dinyatakan Valid.

Dalam Variabel kinerja karyawan digunakan 7 item pernyataan dari 5 indikator yang telah ditentukan, berdasar uji validitas mengenai tanggapan responden diperoleh hasil semua nilai r hitung $> r$ table dan nilai sig 2 tailed $< 0,05$ atau 5 % jadi bisa diartikan berdasarkan uji validitas 7 item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan (konsisten) atau keterandalan, dari beberapa item item pernyataan dari beberapa indicator dalam satu variable penelitian. Jadi uji reliabilitas ini adalah uji semua item pernyataan dalam satu variable, Adapun hasil uji reliabilitas dari ketiga variable diatas dapat edilihat pada table 5, sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Uji Reliabilitas
Variabel Kompensasi Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	N of Items	Keterangan
Kompensasi Kerja	0,792		11	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,772	0,60	5	Reliabel
Kinerja karyawan	0,803		7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2020

hasil uji reliabilitas output SPSS dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha sebesar $0.792 > 0.60$ yang berarti item item pernyataan dari seluruh indicator dari variable kompensasi kerja dinyatakan reliabel. Adapun untuk variable kepuasan kerja nilai cronbach's alpha sebesar $0.772 > 0.60$ yang berarti seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid. Variabel ketiga yaitu variable kinerja karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha sebesar $0.803 > 0.60$ maka seluruh item item pernyataan di katakan valid. Jadi berdasar uji reliabilitas ketiga variable dinyatakan valid semua.

Uji Determinan R^2

Uji determinan atau r square yaitu uji yang digunakan untuk mencari pengaruh antara variable x terhadap variable y atau seberapa besar variable x mampu mempengaruhi variable y . Hasil output spss uji regresi bisa dilihat pada table 6 sebagai berikut :

Tabel 6
 Hasil Analisis Regresi
 Variabel Kompensasi Kerja- Kepuasan Kerja &
 Kompensasi Kerja-Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		R	R Square	Adjusted R Square	
1. Kompensasi & Kepuasan	-	.780	.608	.600	1.490
2. Kompensasi & Kepuasan - Kinerja	&	.958	.918	.915	.838

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 6. diketahui pada model regresi I (Sederhan), memperoleh nilai R sebesar 0.780 hal ini jika diartikan variabel kompensasi kerja mampu mempengaruhi variable Kepuasan kerja sebesar 78% sedangkan sisanya 22% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model.

Aadapun pada model regresi II (Berganda) diperoleh nilai koefisien determinasi pada R square sebesar 0.918. artinya variabel kompensasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu

menjelaskan variabel dependen (y) kinerja karyawan sebesar 91,8%, sedangkan sisanya 8,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t adalah menguji Hipotesis ke 1-3 yaitu menguji pengaruh masing masing variable secara terpisah atau sendiri sendiri, adapaun hasil analisisnya sebagai berikut :

Table 7
 Hasil Analisa Uji t
 Uji secara parsial/ individu

Variabel	t hitung	t tabel	Nilai Standardized Beta	Sig	Syarat	Hipotesis
Kompensasi Kerja – Kepuasan Kerja	8,630		0,780	0,000		
Kompensasi Kerja– Kinerja karyawan	8,871	2,01174	0,591	0,000	0,05	Ho ditolak Ha
Kepuasan Kerja – Kinerja karyawan	6,346		0,423	0,000		Diterima

Dengan cara :

- a. Jika sig t > 0,05, menunjukkan variabel kompensasi kerja, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- Jika sig t <

- 0,05, menunjukkan variabel kompensasi kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- b. Jika -t table < t hitung < +t table maka Ho diterima ,

Jika $-t \text{ hitung} > t \text{ hitung} > +t$ table maka H_0 ditolak

- c. $T \text{ hitung}$ lebih besar dari t table H_0 ditolak H_a diterima

Level of signifikansi = 0,05 (5%)
 ; $0,05\%/2$ (dua sisi pengujian)= 0,025 % , Jumlah variabel $k = 3$ variabel , Jumlah Sampel $n = 50$ karyawan , T table : $df = n-k$; $50-3 = 47$, Jadi $n=47$ dan level of signifikansi =0,025% maka $t = 2,01174$

Adapun Hipotesis pertama, kedua dan ketiga adalah :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja
 H_a : Ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja
 Berdasar nilai signifikansi < dari 0,05 dan $t \text{ hitung} > t$ table maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak Jadi H_a diterima
2. H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : Ada pengaruh antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasar nilai signifikansi < dari 0,05 dan $t \text{ hitung} > t$ table maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak Jadi H_a diterima

3. H_0 : Tidak ada pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja kerja

H_a : Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja

Berdasar nilai signifikansi < dari 0,05 dan $t \text{ hitung} > t$ table maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak Jadi H_a diterima

Jadi ketiga hipotesis semua berpengaruh signifikan

UJI F

Uji F (uji simultan) digunakan Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, maka dilakukan uji hipotesis dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan dengan hasil analisis sebagai berikut :

Table 8
 Hasil Analisa Uji F
 Uji secara simultan/ Bersama sama

Variabel	f hitung	f tabel	Mean Square	Sig	Syarat	Hipotesis
Kompensasi Kerja - Kepuasan Kerja -kinerja karyawan	263.764	3,19	185.328	0,000	0,05	H_0 ditolak H_a Diterima

Dengan cara :

- a). Signifikansi $\leq 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) tidak ditolak dan H_0 ditolak

- b). Signifikansi $\geq 0,05$ berarti hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan H_0 tidak ditolak

Jika nilai f hitung $>$ f table , maka hipotesis di terima secara simultran berpengaruh

Jika nilai f hitung $<$ f table , maka hipotesis di tolak secara simultran tidak berpengaruh

Level of signifikan = 0,05 (5%)
 , Jumlah variable $k = 3$ variabel ,
 Jumlah Sampel $n = 50$ karyawan
 F table : $df1 = k-1$, $3-1 = 2$,
 $df2 = n-k$: $50-2 = 48$, Jadi
 $df1=2$ $df2 = 48$ dan level of signifikan =0,05(5%) maka table $f = 3,19$

Hipotesis ke empat adalah :

4. H_0 = Tidak ada pengaruh Kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 H_a = Ada pengaruh Kompensasi kerja dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasar nilai signifikan $<$ dari 0,05 dan f hitung $>$ f table maka hal ini menunjukkan **H_0 ditolak** H_a diterima jadi secara simultan antara Kompensasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

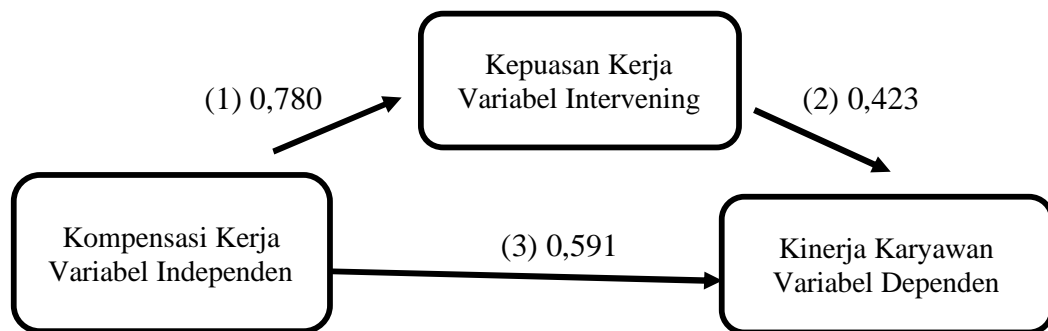
Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan hasil analisis ditunjukkan pada table 9 berikut ini :

Tabel 9
 Hasil Analisis Uji Analisis Jalur
 Variabel Kompensasi Kerja – Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan

Model	Variabel	Nilai	Sig	Hasil
		Standardized Coefficients Beta		
Model 1	Kompensasi Kerja – Kepuasan Kerja	0,780 (1)	0,000	
Model 2	Kepuasan Kerja – Kinerja karyawan	0,423(2)	0,000	Ho diterima
	Kompensasi Kerja– Kinerja karyawan	0,591(3)	0,000	

Gambar 3
Hasil Analisa Jalur



Dikatakan sebagai variable intervening jika $1 \times 2 > 3$. Dikatakan bukan sebagai variable intervening jika $1 \times 2 < 3$. Oleh karena itu $0,780 \times 0,423 = 0,32994 < 0,591$, jadi kepuasan kerja **bukan sebagai variable intervening** atau tidak bisa memediasi secara langsung antara variable kompensasi kerja terhadap variable kinerja karyawan.

Hipotesis ke lima :

5. H_0 = Tidak ada pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variable intervening.

H_a = Ada pengaruh Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Berdasar Analisa diatas karena pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja jika dikalikan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya *lebih kecil* < dari pada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka ***H₀ diterima*** dan H_a ditolak

Simpulan

Berdasar pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hipotesis 1, bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Berdasarkan hipotesis 2, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan hipotesis 3, bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan hipotesis 4, bahwa kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Berdasarkan hipotesis 5, bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja **bukan** sebagai variable intervening.

Berdasar kesimpulan diatas maka peneliti memeberikan saran saran sebagai berikut :

1. Keterbatasan dalam penelitian hanya menggunakan 1 variabel independent, 1 variabel intervening dan 1 variabel dependen.
2. Keterbatasan dalam menjawab kuesioner yang dibagikan oleh karyawan RSIA Melinda Kediri
3. RSIA Melinda Kediri harus selalu memperhatikan dan meningkatkan tentang pemberian kompensasi, karena kompensasi yang baik, yang layak akan menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik.

Untuk penelitian selanjutnya peneliti bisa menambah jumlah variable independent, seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan lain lain. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Budi Santoso, Simon Petrus, (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember, Fak Ekonomi Universitas Jember
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komaridah, (2016) , Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam, (2012), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Yogyakarta :

- Universitas Diponegoro
- Hadari, Nawawi, (2003) Metode Penelitian Bidang Sosial, Yogyakarta : UGM Pres.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2004), Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan ketujuh, Edisi revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irvan, Ahmad, (2018), Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada karyawan hotel Grand Inna Malioboro.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu (2016), Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Putri Utami, Nadia, (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Study Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta).
- Robbins SP, dan Judge, (2007), Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D
- _____, (2011), Statistik Untuk Penelitian , Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, (2019), Metodologi penelitian Bisnis & Ekonomi, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Umar, Husein(2001), Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama