



Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen

Aditya Novi Puspita¹, Sumartik²

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; adityanovi02@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; sumartik@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UKM Pia Mahen. Penelitian ini dilakukan pada karyawan UKM Pia Mahen yang berjumlah 45 orang dengan teknik sensus sampling dan tergolong jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan perangkat lunak statistik IBM SPSS 22. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Keywords: kompensasi, motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v2i4.8>

*Correspondent: Sumartik

Email: sumartik@umsida.ac.id

Received: 12-10-2023

Accepted: 17-11-2023

Published: 27-12-2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in Pia Mahen SMEs. This research was conducted on 45 employees of UKM Pia Mahen using census sampling technique and classified as quantitative research. Data analysis techniques in this study are data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test and hypothesis testing with the help of IBM SPSS 22 statistical software. The results of this study prove that compensation and motivation have a positive and significant effect on employee performance, compensation and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction is able to mediate compensation and motivation on employee performance.

Keywords: compensation, motivation, employee performance, job satisfaction

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah merupakan unit usaha produktif yang berdiri sendiri, dan dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi (Akpan et al., 2022). Saat ini, keberadaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara (Greenberg et al., 2018). Dari data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah bulan Maret 2021, jumlah UMKM mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto sebesar 61,07 persen atau senilai Rp8.573,89 triliun. UMKM mampu menyerap 97 persen dari total tenaga kerja yang ada, serta dapat menghimpun sampai 60,42 persen dari total investasi di Indonesia (Geri, 2021). Meskipun UMKM ini memiliki keterbatasan tertentu, mereka sebenarnya mampu bersaing dengan organisasi lain.

Persaingan perdagangan Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya (Chaniago, 2021). Hal inilah yang menginspirasi para pelaku UMKM untuk selalu membuat konsumen merasa puas dengan produk dan layanannya. Selain itu, UMKM harus memiliki sumber daya yang cukup baik yakni sumber daya modal, sumber daya alam dan juga sumber daya manusia. UMKM harus dapat mengelola ketiga sumber daya tersebut secara efektif dan efisien agar UMKM dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang diminta (Niati et al., 2021; Khan et al, 2020). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu (Ardiansyah, 2021). Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pemberian kompensasi yang layak (Kloutsiniotis, 2020). Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dalam manajemen (Hidayat, 2021). Kompensasi adalah segala suatu hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan (Udemba & Ibeneme, 2020). Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan tenaga dan pikiran untuk keberlangsungan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Siagian, 2018). Selain kompensasi terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni motivasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu, yang biasa diartikan sebagai pendorong tingkah laku individu (Ozkeser, 2019). Menurut (Garaika, 2020) motivasi adalah hal yang merangsang, menyalurkan dan mendukung perilaku individu, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Manajer harus memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil melatih karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik motivasi yang dimiliki maka semakin baik pula semangat kerja karyawan tersebut. Semangat kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan yang baik bagi organisasi karena kinerja yang dimiliki organisasi akan bertahan dan semakin baik. Selain kompensasi dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang merupakan efek/hasil evaluasi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan saat melihat pekerjaannya (Garaika, 2020). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan adalah asset berharga dari suatu organisasi, yang mana pengelolaannya harus dilakukan dengan maksimal dan baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian sebuah organisasi, karena karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja, kurang dihargai, tidak dapat mencapai potensi maksimalnya, secara otomatis karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja.

Pia Mahen merupakan usaha kecil menengah yang berorientasi pada produksi makanan. Memproduksi kue pia yang merupakan oleh-oleh khas Pasuruan Jawa timur. UKM Pia Mahen didirikan oleh ibu Srina pada tahun 2013. Memiliki beberapa outlet di berbagai daerah yakni Gempol, Sidoarjo, Mojoagung, Mojokerto, Kediri dan Tuban.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2021) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Laia, 2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Metode

Berdasarkan pendekatan analisis data yang digunakan, peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk menguji populasi dan sampel tertentu. Dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data berupa angka statistik, bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada karyawan UKM Pia Mahen yang berlokasi di Jl. Warurejo RT 3 RW 1, Kejapanan, Gempol, Warurejo, Kec. Gempol, Pasuruan, Jawa Timur 67155.

a. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasanya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan segala jenis penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas kepada organisasi (Sinambela, 2018).

b. Motivasi

Motivasi kerja adalah daya dorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuan untuk membentuk keterampilan dan tenaga serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Widyastuti, 2021)

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2018).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah Sikap karyawan terhadap situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, kerja sama antar karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap spesifik individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2009).

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UKM Pia Mahen yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Responden dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan UKM Pia Mahen. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus sampling.

B. Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data yang selanjutnya akan diolah dan dapat dijadikan sebagai informasi. Sumber data yang diperoleh berupa kuisioner dan wawancara secara langsung kepada responden.

2. Data Sekunder

Sumber data yang diberikan secara tidak langsung kepada pengumpul. Sumber data yang diperoleh yaitu sejarah awal mulanya UKM Pia Mahen, absensi karyawan UKM Pia Mahen dan visi-misi UKM Pia Mahen.

C. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data melalui pertanyaan lisan kepada objek penelitian. Penelitian dilakukan dengan melakukan tanya jawab kepada pemilik UKM Pia Mahen dan kepada pegawai UKM Pia Mahen.

b. Kuesioner

Metode angket dengan menyebarkan beberapa pertanyaan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada karyawan UKM Pia Mahen.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui jurnal, internet, buku maupun literatur yang berhubungan dengan variabel permasalahan.

d. Studi Pustaka

Peneliti yang menulis dengan membaca referensi yang relevan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh landasan teori.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Standar intrumen valid menurut (Ghozali, 2006), Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat menceritakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Persyaratan yang termasuk dalam uji validitas adalah jika nilai r hitung $> 0,30$, maka dapat dinyatakan valid dan jika nilai r hitung $< 0,30$ maka dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (r hitung)	r kritis	sig	Keterangan	
Kompensasi (X1)	X1.1	0,823	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,898	0,30	0,000	Valid
	X1.3	0,875	0,30	0,000	Valid
	X1.4	0,692	0,30	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,770	0,30	0,000	Valid
	X2.2	0,795	0,30	0,000	Valid
	X2.3	0,769	0,30	0,000	Valid
	X2.4	0,803	0,30	0,000	Valid
	X2.5	0,757	0,30	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,530	0,30	0,000	Valid
	Y1.2	0,613	0,30	0,000	Valid
	Y1.3	0,520	0,30	0,000	Valid
	Y1.4	0,766	0,30	0,000	Valid
	Y1.5	0,761	0,30	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0,857	0,30	0,000	Valid
	Z1.2	0,821	0,30	0,000	Valid
	Z1.3	0,733	0,30	0,000	Valid
	Z1.4	0,811	0,30	0,000	Valid

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan kuisioner dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) dapat dinyatakan valid, dikarenakan nilai korelasi yang dimiliki diatas r kritis yaitu 0,30 ($>0,30$). Sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indikator yang menunjukkan seberapa handal atau dapat dipercayanya suatu alat ukur. Jika instrumen digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil yang diperoleh relatif konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha >0,60 dan jika nilai Cronbach's Alpha <0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,820	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,797	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,816	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan kuisisioner dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) dapat dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha >0,60.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang sedang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji statistic non – parametik kolmogrov – Smirnov (K-S). Ketentuan uji statistic non – parametik kolmogrov – Smirnov (K-S) adalah angka signifilam uji kolmogrov _ Smirnov Sig ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal dan angka signifikan uji kolmogrov _ Smirnov Sig ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normaltas X terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	0
	Std. Deviation	1.5102095
Most Extreme Differences	Absolute	0.164
	Positive	0.145
	Negative	-0.164
Kolmogorov-Smirnov Z		1.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.178

Hasil pengujian normalitas pada tabel diatas menunjukkan nilai sig 0,178 ≥ 0,05. Sehingga variabel tersebut mempunyai distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki hubungan antara variabel bebas. Sehingga untuk mengetahui adanya nilai multikolinieritas yaitu nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang dimiliki setiap variabel $\geq 0,10$ dan memiliki nilai VIF ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan jika model regresi dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang satu ke yang lain. Regresi tidak akan terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik yang berasal dari data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka, titik-titik dari data tidak mengumpul diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk sebuah pola bergelombang melebar Kembali dan penyebaran titik-titik data sebaliknya tidak memiliki pola.

Berdasarkan hasil penelitian, titik-titik pada scatterplot tidak terjadi pola tertentu, serta titik-titik terlihat menyebar diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk dapat mengetahui korelasi dua variabel linier atau tidak signifikan. Uji linieritas digunakan sebagai syarat untuk analisis korelasi atau regresi linier. Dengan menggunakan uji linieritas pada taraf signifikansi 0,05. jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel tersebut memiliki korelasi linier.

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa nilai linearity dari semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang ada dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin-Watson. Persyaratan mendeteksi autokorelasi dengan metode Durbin-Watson adalah nilai DW $< 1,10$; adanya autokorelasi, nilai DW antara 1,10 – 2,90 ; tidak ada autokorelasi, dan nilai DW $> 2,91$; ada autokorelasi.

Dari hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,908, nilai dL sebesar 1,245 dan nilai dU sebesar 1,424. Nilai $dU < DW < 4 - dU$ ($1,424 < 1,908 < 2,576$) sehingga tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji autokorelasi selanjutnya, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,191, nilai dL sebesar 1,245 dan nilai dU sebesar 1,424. Nilai $dU < DW < 4 - dU$

(1,424<2,191<2,576). Selanjutnya, hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,643, nilai dL sebesar 1,288 dan nilai dU sebesar 1,376. Nilai $dU < DW < 4-dU$ ($1,288 < 1,643 < 2,624$) sehingga tidak terdapat autokorelasi.

C. Analisis Jalur

Metode analisis jalur digunakan untuk menguji ketergantungan suatu variabel dependen pada variabel independent atau intervening. Analisis jalur digunakan untuk memperkirakan kausalitas (sebab akibat) antar variabel (model sesekali) yang sebelumnya ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada variabel bebas memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Yang artinya bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y, variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Z, variabel Z berpengaruh terhadap variabel Y.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diketahui nilai Fhitung sebesar 21,671 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan Ftabel sebesar 3,22, maka Fhitung $>$ Ftabel ($21,671 > 3,22$) dan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Sehingga H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji F diketahui nilai Fhitung sebesar 24,332 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan Ftabel sebesar 3,22, maka Fhitung $>$ Ftabel ($24,332 > 3,22$) dan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Sehingga H2 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji F diketahui nilai Fhitung sebesar 40,933 dengan nilai signifikan 0,000. Dengan Ftabel sebesar 4,07, maka Fhitung $>$ Ftabel ($40,933 > 4,07$) dan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Sehingga H3 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji ini digunakan untuk menyatakan hubungan kuat atau lemah antar variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai koefisien korelasi R^2 adalah 0,713. Artinya variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Selanjutnya, hasil penelitian diketahui nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,733. Artinya variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat. Selain itu, diketahui nilai koefisien korelasi R^2 adalah 0,698. Artinya variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur apakah model regresi mampu mengukur variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai R^2 sebesar 0,508 atau 50,8%, maka variabel kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan 50,8% dan sisanya 49,2% dijelaskan oleh variabel lain. Selanjutnya, hasil penelitian diketahui nilai R^2 sebesar 0,537 atau 53,7%, maka variabel kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan kepuasan kerja 53,7% dan sisanya 46,3% dijelaskan oleh variabel lain. Lebih lanjut, berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai R^2 sebesar 0,488 atau 48,8%, maka variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan 48,8% dan sisanya 51,2% dijelaskan oleh variabel lain.

4. Uji Intervening

a. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan perhitungan sobel test, dapat diketahui nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,034 > 1,681195$) dengan tingkat signifikansi 5%, maka hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan perhitungan sobel test, dapat diketahui nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,932 > 1,681195$) dengan tingkat signifikansi 5%, maka hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa UKM Pia Mahen dikatakan baik dan adil dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan UKM Pia Mahen. Apabila dalam pemberian kompensasi dilakukan dengan baik dan adil maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator variabel kompensasi yang paling membentuk diketahui yaitu indikator upah yang mana besarnya upah yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.. Oleh karena itu, karyawan UKM Pia Mahen memiliki kinerja yang baik karena para karyawan menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan sehingga kinerja yang diberikan pun dapat maksimal. Kompensasi yang diterima oleh para karyawan UKM Pia Mahen dapat dikatakan baik. Karena para karyawan menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, bonus yang diberikan secara adil, pemberian tunjangan hari raya yang diterima oleh para karyawan juga sudah sesuai dan fasilitas sarana dan prasarana yang didapatkan oleh karyawan sangat memadai. Sehingga kompensasi yang diberikan dengan baik dan adil akan meningkatkan kinerja para karyawan UKM Pia Mahen.

Selanjutnya, berdasarkan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa

karyawan memiliki motivasi dan juga pemberian motivasi kepada para karyawan UKM Pia Mahen dikatakan baik. Apabila karyawan memiliki motivasi dan juga pemberian motivasi dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator variabel kompensasi yang paling membentuk diketahui yaitu indikator membangun keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UKM Pia Mahen memiliki motivasi untuk selalu berusaha memperbaiki kinerja yang dimiliki. Oleh karena itu, karyawan UKM Pia Mahen memiliki kinerja yang baik karena adanya motivasi untuk berusaha keras memperbaiki kinerja. Motivasi yang dimiliki dan juga diterima oleh para karyawan UKM Pia Mahen dapat dikatakan baik. Karena para karyawan menerima penghargaan dari atasan atas kinerja yang dilakukan, kemauan yang dimiliki karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja yang dimiliki, memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan juga memiliki rekan kerja yang memiliki tujuan yang sama untuk memajukan UKM Pia Mahen.

Berdasarkan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa karyawan menerima kompensasi yang baik dan adil. Apabila dalam pemberian kompensasi dilakukan dengan baik dan adil maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Indikator variabel kompensasi yang paling membentuk diketahui yaitu indikator pemberian upah di mana besarnya upah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UKM Pia Mahen menerima upah yang sesuai dengan beban kerja yang diterima. Oleh karena itu, karyawan UKM Pia Mahen memiliki kepuasan dalam bekerja. Kompensasi yang diterima oleh para karyawan UKM Pia Mahen dapat dikatakan baik. Karena para karyawan menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, bonus yang diberikan secara adil, pemberian tunjangan hari raya yang diterima oleh para karyawan juga sudah sesuai dan fasilitas sarana dan prasarana yang didapatkan oleh karyawan sangat memadai. Sehingga kompensasi yang diberikan dengan baik dan adil akan meningkatkan kinerja para karyawan UKM Pia Mahen.

Berdasarkan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa karyawan memiliki motivasi dan juga motivasi yang diberikan kepada para karyawan UKM Pia Mahen dikatakan baik. Apabila karyawan memiliki motivasi dan juga pemberian motivasi dilakukan dengan baik maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Indikator variabel kompensasi yang paling membentuk diketahui yaitu indikator daya pendorong. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UKM Pia Mahen menerima penghargaan yang sesuai atas kinerja yang dilakukan. Oleh karena itu, karyawan UKM Pia Mahen memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki dan juga diterima oleh para karyawan UKM Pia Mahen dapat dikatakan baik. Karena para karyawan menerima penghargaan dari atasan atas kinerja yang dilakukan, kemauan yang dimiliki karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja yang dimiliki, memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas

dengan tepat waktu dan juga memiliki rekan kerja yang memiliki tujuan yang sama untuk memajukan UKM Pia Mahen.

Berdasarkan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang tinggi. Apabila semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan yang dirasakan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan terhadap organisasi. Indikator variabel kepuasan kerja yang paling membentuk diketahui yaitu indikator kepuasan terhadap upah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UKM Pia Mahen merasa senang dengan upah yang diterima sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan UKM Pia Mahen dapat dikatakan baik. Karena karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, beban kerja yang diterima sesuai dengan gaji yang diharapkan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan dan juga memiliki rekan kerja yang solid dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja, yang artinya bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja berjalan baik. Hal ini dikarenakan karena para karyawan UKM Pia Mahen menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, bonus yang diberikan secara adil, pemberian tunjangan hari raya yang diterima oleh para karyawan juga sudah sesuai dan fasilitas sarana dan prasarana yang didapatkan oleh karyawan sangat memadai.

Berdasarkan hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja, yang artinya bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja berjalan baik. Karena para karyawan menerima penghargaan dari atasan atas kinerja yang dilakukan, kemauan yang dimiliki karyawan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja, selalu berusaha untuk memperbaiki kinerja yang dimiliki, memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan juga memiliki rekan kerja yang memiliki tujuan yang sama untuk memajukan UKM Pia Mahen.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kepuasan kerja, Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi terhadap kepuasan kerja, Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan

melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga semakin baik kompensasi dan motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan karyawan tinggi maka kinerja yang diberikan juga akan maksimal.

Daftar Pustaka

- Akpan, I. J., Udoh, E. A. P., & Adebisi, B. (2022). Small business awareness and adoption of state-of-the-art technologies in emerging and developing markets, and lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 34(2), 123–140.
- Ardiansyah, M. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan*.
- Chaniago, H. (2021). The effect of small business innovation and the role of government on the environment: Evidence from Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Geri, F. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Vifas Batik Jogja*.
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Z., Farja, Y., & Gimmon, E. (2018). Embeddedness and growth of small businesses in rural regions. *Journal of Rural Studies*, 62, 174–182.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J. Ilmu Manaj.*, 6(2), 165–177.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6, 1–13.
- Kloutsiniotis, P. V, & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102610.
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilm. Manaj. Univ. Puter. Batam)*, 6(2), 12–21.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810.

-
- Rahmawati, D. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Kc Semarang)*.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilm. Manaj. Univ. Puter. Batam)*, 6(2), 22–33.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfa Beta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Udemba, N. F., & Ibeneme, O. T. (2020). Determination of employee compensation practices of managers of small and medium enterprises in Anambra State. *International Journal of Education and Research*, 8(2), 135–148.
- Widyastuti, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Ascon Indonesia Internasional*.