

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Try Chairunisyah Lubis¹, Fajar Pasaribu², Zulaspan Tupti³

Email: trychairunisyahlubis20@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance mediated by employee job satisfaction at Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani Branch Medan. This study uses a quantitative approach. The study population was all employees who worked at Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani Medan Branch. The research sample was all employees at Bank Syariah Mandiri Ahmad Yani Medan, totaling 75 people. This study uses validity and reliability tests. The data analysis used is the Structural Equation Model (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that: (1) Compensation has a significant positive effect on employee performance with a value of 0.488 and P-Values of 0.000. (2). Job Satisfaction has a significant positive effect on Employee Performance through Employee Job Satisfaction with a value of 0.369 and P-Values of 0.000. (3). Compensation has a significant positive effect on Job Satisfaction with a value of 0.781 and P-Values of 0.000. (4). Compensation has a significant positive effect on Employee Performance through Employee Job Satisfaction with a value of 0.228 and P-Values of 0.000.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Di era modern ini teknologi yang canggih dan semakin berkembang merambah dalam dunia industri. Banyak perusahaan pada saat ini yang memanfaatkan teknologi untuk mempermudah proses produksinya yang dapat menghemat waktu dan biaya sehingga lebih efektif dan efisien. Namun keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa canggihnya teknologi yang dimiliki tetapi juga berdasarkan dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang mendukung tercapainya suatu tujuan. Pada sektor perbankan, bank-bank menghadapi tantangan yaitu dituntut untuk meningkatkan kualitas karyawannya, agar memiliki keahlian khusus sehingga para karyawan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Karyawan bank yang profesional mempunyai peran dan strategis dalam pengelolaan bisnis bank. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan adalah aset utama bagi sebuah bank. Karyawan yang memiliki kinerja dan disiplin yang tinggi sangat dibutuhkan demi kelangsungan bank. Sebagai perusahaan yang menyelenggarakan pelayanan publik terutama dalam bidang perbankan, peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa bagi setiap perusahaan jasa, karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Kinerja karyawan merupakan penggerak di dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

Keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang terus-menerus meningkat. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Kinerja karyawan merupakan hal penting yang sentral dalam kehidupan organisasi karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya (Suparyadi, 2015 hal.23). Dengan kata lain karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi kedepannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi dan faktor kepuasan kerja. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan) (Gary Dessler 2009, hal. 82).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyapradana & Hatta (2016), semakin tinggi kinerja karyawan akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah Faktor pemerintah, faktor penawaran bersama, faktor standard hidup, faktor ukuran perbandingan, faktor permintaan dan persediaan, dan faktor kemampuan membayar. Selain kompensasi, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Seseorang yang memperoleh tunjangan kinerja atau timbal balik atas tenaga dan kontribusinya kepada organisasi lebih besar dari apa yang diharapkannya dapat menimbulkan adanya rasa puas bagi karyawan, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi. Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung (Susanto, 2017). Karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa harapan/keinginan kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan pekerjaan yang diterimanya sehingga membentuk perasaan yang disebut kepuasan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2012).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan terganggu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah psikologis, sosial, fisik, dan financial. Dilatarbelakangi oleh marak dan tumbuhnya perbankan syariah, serta didasari pula munculnya kebutuhan riil masyarakat pada umumnya untuk memanfaatkan sistem perbankan syariah, dan didukung komitmen PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk untuk memberikan yang terbaik untuk masyarakat terutama untuk masyarakat yang membutuhkan perbankan syariah.

Pada tahun 2004 Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk mengamankan untuk pembentuk unit usaha syariah sebagai unit bisnis. Hal ini juga meningkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan kepada seluruh nasabahnya melalui penyediaan alternatif layanan syariah. Berdasarkan pengamatan pada angket di Bank Syariah Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan, diketahui bahwa saat ini bank tersebut sedang menghadapi masalah internal organisasi yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya beberapa indikasi diantaranya adalah rendahnya semangat dan gairah kerja karyawan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan sehingga pembagian gaji pokok tidak beda jauh dengan karyawan kontrak.

Dan tidak meratanya fasilitas yang ada pada bank syariah mandiri cabang ahmad yani yaitu komputer dan meja kerja serta sering terjadinya kesalahan pada jaringan yaitu jaringan eror maupun loding lama. Kurangnya promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karyawan mengeluh karna Melihat fenomena tersebut diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memperjelas penyebab dari permasalahan tersebut dengan melihat faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara intrinstik maupun secara estrinsik.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan. Menurut (Fahmi, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan. Menurut Robbins (2006, hal: 260), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu sebagai berikut: Kualitas, kualitas kerja bisa dukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dhasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Ketepatan waktu, adalah

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Efektivitas, ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian, ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut (Hasibuan M., 2012) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut (Mangkunegara A. P., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013) Adapun beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi, yaitu: Tingkat bayaran Tingkat bayaran biasa diberikan tinggi, rendah, atau rata-rata tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya. Struktur pembayaran Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan. penentu bayaran Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan. metode pembayaran Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil. kontrol pembayaran Kontrol Pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi gaji, tugas mengontrol pembayaran adalah pengembangan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, dan meluruskan perubahan standar pembayaran gaji.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia , 2016). Adapun indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014): Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kemampuan Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.. Kejujuran Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. Kreativitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik. Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. Tingkat Gaji Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas. Kompensasi tidak langsung Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan. Lingkungan Kerja Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) atau penjelasan yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi, kinerja karyawan sebagai variabel terikat, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja kompensasi sebagai variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Ahmad Yani yang berjumlah sebanyak 75 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 sampel, karena keseluruhan jumlah populasi berjumlah sebanyak 75 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f), analisis regresi linier berganda dan uji analisis jalur. Analisis jalur adalah pengembangan langsung dari bentuk analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat antar variabel yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel motivasi ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini disebarkan 75 kuisisioner kepada 75 responden. Kemudian dilakukan analisis deksriptif terhadap 75 kuisisioner tersebut, dengan hasil berikut ini

Data Karakteristik Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Presentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	30	40
	2. Perempuan	45	60

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

	TOTAL	75	100
2. Usia	1. 22-30 Tahun	20	26.6
	2. 31-40 Tahun	20	26.6
	3. 41-45 Tahun	14	18.6
	4. 46-50 Tahun	16	21.3
	TOTAL	75	100
3. Pendidikan terakhir	1. D1/D2/D3	5	6.6
	2. S1	53	70.6
	3. S2	17	22.6
	TOTAL	75	100

Sumber : kuesioner peneliti 2020

Dari data tabel distribusi frekuensi responden diatas dapat diketahui jenis responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin responden lebih dominan perempuan yang bekerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. Sedangkan menurut usia paling dominan adalah yang berumur 31-40 tahun. Dan untuk pendidikan yang paling dominan adalah tamatan sarjana. Semua pegawai yang pada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Ahmad Yani..

Adapun hasil uji data jawaban kuisisioner responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Kepuasan kerja	0.737	0.740	0.835	0.559
Kinerja Karyawan	0.702	0.702	0.818	0.530
Kompensasi	0.820	0.828	0.870	0.530

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 2020

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite Reliability* nilainya > 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensai
X1			0.760
X2			0.810
X3			0.765
X4			0.589
X5			0.728
X6			0.699
Y1		0.714	
Y2		0.787	
Y3		0.728	
Y4		0.678	
Z1	0.811		
Z2	0.722		
Z3	0.724		
Z4	0.739		

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 2020

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa kesimpulan nilai *outer loading* relatif > 0.7, berarti setiap variabel laten indikator masing masing adalah reliabel.

Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
Kepuasan kerja			
Kinerja	1.025		
Kompensasi	0.997	1.014	

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 2020

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai HTMT < 0.90. Kecuali nilai pada kualitas kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.997, artinya diskriminan kurang baik atau tidak unik.

Kolinearitas (VIF)

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi
Kepuasan kerja		2.2559	
Kinerja			
Kompensasi	1.000	2.599	

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 2020

Pada tabel dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* secara keseluruhan setiap indikator disimpulkan adalah < 10.00 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi masalah kolinearitas.

Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))	P-Value
Kompensasi -> Kinerja	0.488	0.498	0.100	4.903	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.781	0.786	0.045	17.287	0.000
Kepuasan Kerja-> Kinerja	0.488	0.498	0.100	4.903	0.000

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 2020

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Kinerja Koefisien jalur adalah 0.488 (positif).
P-Value 0.000 < 0.05 artinya, adalah positif dan signifikan.
2. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Koefisien jalur adalah 0.781 (positif).
P-Value 0.000 < 0.05 artinya, adalah positif dan signifikan
3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Koefisien jalur adalah 0.369 (positif).
P-Value 0.000 < 0.05 artinya, adalah positif dan signifikan.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

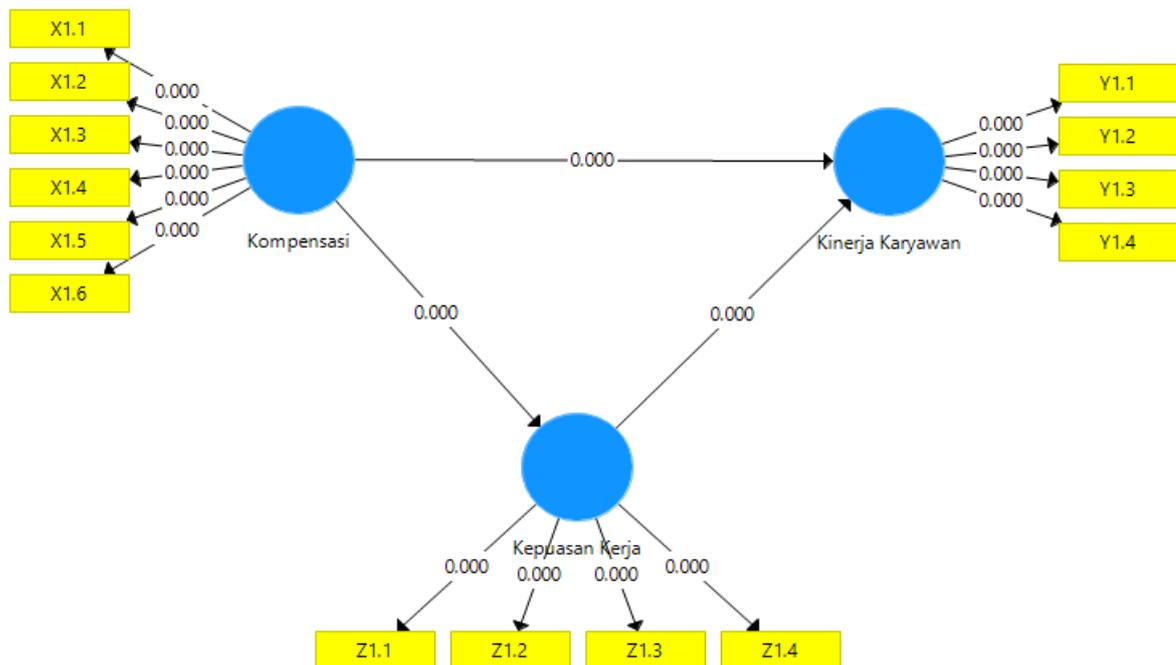
Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

	<i>Original Sampel</i>	<i>P-Values</i>
Kompensasi->Kepuasan Kerja->Kinerja	0.228	0.000

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 2020

Pada tabel 7 dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel pengaruh tidak langsung X Z Y adalah 0.228 , dengan P-Values $0.00 < 0.05$ (signifikan), maka Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Berikut hasil *P-Value* terhadap innes dan outer model:



PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dengan nilai 0.488 dan P-Values 0.000, demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan lamanya karyawan berkerja.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

Robbins (2001, hal. 91) berpendapat bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawai. Penelitian juga sama dilakukan oleh (Damayanti, Susilaningih dan Sri 2013), (Rahman, et al. 2017), (Rasmi, Amarudin dan Sunardi 2017), yang menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus memberi kompensasi yang sesuai dengan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif signifikan dengan nilai 0.369 dan P-Values 0.000, demikian H2 diterima dan H0 ditolak, dibuktikan oleh gaji yang diterima oleh karyawan sesuai maka akan menimbulkan kepuasan kerja karena kinerja karyawan lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Subiya dan Utama 2012), (Rahman, et al. 2017), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka Kinerja akan sama meningkatnya dengan Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai, dan sebaliknya. Begitupun dengan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Kota Medan, jika gaji yang diberikan sesuai serta promosi kerja karyawan membaik akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.781 dan P-Values 0.000, demikian H3 diterima H0 ditolak, dimana jika kompensasi yang diberikan akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Hal penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Subiya dan Utama 2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. kompensasi menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kepuasan kerja. Menurut (Kasmir, 2016) manfaat kompensasi yaitu, loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberi rasa aman, memberikan rasa kebanggaan, proses kegiatan perusahaan berjalan lancar. Kenaikan kompensasi yang diperoleh para karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Kota Medan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di kantor tersebut dan sebaliknya, jika perolehan kompensasi mengecil maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja adalah positif signifikan dan memediasi ditentukan oleh indirect effect dengan nilai 0.228 dan P-Values 0.000, demikian H4 diterima H0 ditolak. Hal ini berarti jika kompensasi yang di berikan sesuai maka secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan dan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Hal penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fikri, Apriansyah dan Putra 2018) , (Sumarno,

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

Pradhanawati dan Farida 2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Bahwa semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka didapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Hasil dari pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kc Kota Medan. Nilai Koefisien korelasinya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikonto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta .
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Aksara Pratama.
- Evita, N. S., Wa, Z. O., & Atmojo, R. T. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives. *Jurnal Pebkis*, 9(1), 8.
- Fahmi, K. (2018). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aktiva*, 2(1), 137.
- Gultom, & Kurniawan, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176.
- Hakim, W. A. (2014). Model peningkatan kinerja karyawan peran komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurna Ekobis*, 15(2), 6.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancecich, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Prilaku Dan Mnajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jatmiko, Dwi, E., Swasto, Bambang, & Eko, G. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 4.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metedologi penelitian bisnis*. Medan : Umsu Press.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 1 Hal 43-54

- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2017). Manajemen Kompensasi . Medan : Medanatera.
- Khairani,L (2020) Analisis Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Smp Negeri 2 Pangkalan Susu. Jurnal Akmami vol 1 No 3 141-155
- Mangkunegara. (2009). Manajemen sumber daya manusia . Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung : PT. Remana Rosdakarya.
- Purwaningrum, E., & Listyanti, M. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja. 8(1), 3.
- Rizkyani, N. (2017). Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kompensasi dan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. telkom akses medan. Jurnal Manajemen, 3(1), 10.
- Shiddieq, F. D., & Septyan, E. (2017). Analisa perbandingan metode ahd dan saw dalam penilaian kinerja karyawan. Jurnal Lpkia, 1(1), 9.
- Sudaryo, Y., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen sumber daya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian . Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Yunus, Yunus, Mukhlis, & Amri. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekretaris daerah Kabupaten Pidie Jaya . Banda Aceh. Jurnal Manajemen, 3(2), 3.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta : Kencana Pranmedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi VIII) . Jakarta: Prandamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta: Prendamedia Group.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank negara Indonesia. Jurnal Acta Diurma, 3(4), 7.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian . Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, F. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. warna alam Indonesia. Jurna Of Manajemen, 4(1), 175.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). Manajemen sumber daya manusia untu perusahaan . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persadi.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., Agus, B., & Sugeng, P. (2012). Pengaruh upah kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton. Jurnal Rekayasa Sipil, 6(2), 128.