

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA (DINAS PEHUBUNGAN KOTA MAKASSAR TAHUN 2019-2020)**

**Kurniawan<sup>1)</sup>, Syamsul Alam<sup>2)</sup>, Elyas Albar<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, Indonesia  
Jalan Letjen. Pol. A, Mappaouddang No. 28, Kota Makassar (0411) 873797

Penulis korespondensi: [kurniawanbadil97@gmail.com](mailto:kurniawanbadil97@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Di Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan teknik sampel jenuh, Populasinya adalah 100 kuesioner, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 67 kuesioner, Hasil data tersebut telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas dan heterodaksitas, metode analisis dan data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga yaitu kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hipotesis keempat kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut di terima.

**Kata kunci :** Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Individu dalam organisasi merupakan bagian terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Individu menjadi energi yang menggerakkan roda organisasi. Kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik akan berdampak terhadap kemajuan organisasi. Individu dalam Pelaksanaan tugas di dikenal dengan sebagai kinerja individu atau kinerja karyawan/pegawai. Kinerja karyawan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, bahwa manajemen kinerja karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan (Halim, J. 2017).

Kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh apabila karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas atau perasaan tidak puas. (Edy, Sutrisno, 2009),

Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang) Maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan kerja

merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja tinggi maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu di atas dapat diketahui dimana diperoleh hasil yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sendiri diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Erisna, N. (2018).)

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya

gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari wawancara tersebut diperoleh informasi mengenai permasalahan lain yaitu kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahannya dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai kebutuhan pegawai. Kemudian, kepuasan kerja tersebut akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pegawai pada dinas perhubungan kota makassardalam melakukan kegiatan pelayanan publik.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika. Kinerja karyawan (*desempenho funcionalismo*) dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja.

kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. (Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018).

### Indicator kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Machmudah, R. (2019). adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam satuan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselaikan diawal waktu sampai menjdai output.
4. Kehadiran karyawan dalam perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan bekerjasama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### Kompensasi

Setiap orang pada dasarnya bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan untuk memperoleh imbalan sesuai yang diinginkan dan karena itulah perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi .

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang berupa finansial maupun nonfinansial. Menurut Swasto (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi. Drs.

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja,

pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, dan disiplin. Kriswanti (2017) dalam Hasibuan (2002).

**Indikator kompensasi (anwari, 2018) yaitu:**

1. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan, atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Bonus merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Bonus merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan).
3. Tunjangan pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan sebagainya

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010). Kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori merujuk pada discrepancy theory atau teori ketidaksesuaian bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh individu dalam bekerja melebihi dari apa yang mereka inginkan, maka individu tersebut akan merasakan kepuasan dalam

bekerja, sehingga terdapat ketidaksesuaian (discrepancy) tetapi ketidaksesuaian (discrepancy) yang positif sebaliknya jika individu tersebut merasakan ketidakpuasan maka individu tersebut akan merasakan adanya ketidaksesuaian (discrepancy) yang sifatnya negatif. (Locke 1960; dalam Winarsih dkk 2019)

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

1. Isi pekerjaan Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.
2. Supervisi perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan

- tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
6. Rekan kerja adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
  7. Kondisi pekerjaan yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa yang akan datang, tujuannya adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi. (Sugiono 2017)

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu melalui uji statistik deskriptif variabel, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana, uji analisis jalur, uji kelayakan model (uji F), dan uji koefisien regresi parsial (uji T). Pengujian dilakukan melalui SPSS versi 22.

Berdasarkan metode analisis tersebut, hipotesis (Ha) yang akan diuji yaitu:

Ha1: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perhubungan di kota makassar ?

Ha2: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perhubungan di kota makassar ?

Ha3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas perhubungan di kota makassar ?

Ha4: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

### Tempat dan Waktu

Penelitian ini akan di laksanakan pada kantor Dinas Perhubungan Kota makassar yang beralamat Jl. Malengkeri No.18, Mangasa, tamalate, kota Makassar provinsi Sulawesi selatan. Adapun waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan yakni dari awal bulan November 2019 hingga akhir bulan Desember 2019.

### Populasi dan sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya, Sugiyono (2017: 80). Dalam penelitian ini populasi yang di ambil adalah seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berjumlah kurang lebih 67 orang.

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2017: 81). Sampel yang di ambil adalah seluruh pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, dengan menggunakan metode sampel di mana beberapa dari setiap anggota populasi di pilih menjadi sampel. Dari penelitian ini di ambil populasi berjumlah 67 pegawai dari 100 jumlah keseluruhan pegawai.

### Metode Analisis

Analisis merupakan sebuah proses berkelanjutan dalam penelitian, dengan analisis awal menginformasikan data yang kemudian dikumpulkan. Ketika peneliti sudah selesai dalam mengumpulkan data, maka langkah berikutnya ialah menganalisis data yang telah diperoleh. Berikut ini merupakan analisis yang dipakai penulis:

### Analisis Statistik Deskriptif

Analisisis statistic deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses

informasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk table numeric.

Menurut mudrajat (2013: 81) statistic deskriptif yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden dan tanggapan responden terhadap variable penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji asumsi klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut.

### Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05 dan suatu data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	0,24083
Most Extreme Difference <sup>s</sup>	Absolute	0,102
	Positive	0,078
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari hasil Uji Normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.080 > 0.05 (p > 0.05) , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji terdistribusi normal

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *Variance Inflation Factor* lebih kecil dari 5, maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas								
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,288	0,318		4,047	0		
	KOMPENSASI	0,693	0,072	0,764	9,557	0	1	1

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di sekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk kompensasi 1,000 Selain itu nilai VIF untuk kompensasi dan 1,000. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Statistik Dekskriptif

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,2789	4,967	4,3297	0,39077	67
Std. Predicted Value	-2,689	1,631	0	1	67
Standard Error of Predicted Value	0,019	0,062	0,031	0,01	67
Adjusted Predicted Value	3,2846	4,9651	4,3309	0,38998	67
Residual	-0,38315	0,38229	0	0,1496	67
Std. Residual	-2,522	2,516	0	0,985	67
Stud. Residual	-2,745	2,577	-0,004	1,012	67
Deleted Residual	-0,45393	0,40095	-0,00124	0,15824	67
Deleted Residual Stud.	-2,9	2,701	-0,005	1,036	67
Mahal. Distance	0,047	9,844	1,97	2,076	67
Cook's Distance	0	0,464	0,02	0,059	67
Centered Leverage Value	0,001	0,149	0,03	0,031	67

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel diatas menunjukkan ada 67 sampel yang digunakan dengan nilai minimum 3,2789 nilai maksimum sebesar 4,9670 nilai rata-rata atau mean sebesar 4,3297 dan standard deviation sebesar 0,39077.

### Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,379	1	5,379	91,337	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,828	65	0,059		
	Total	9,207	66			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA  
 b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 91.337 > F_{tabel} 3.988$ . hasil yang didapat positif dan signifikan signifikan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,379	1	5,379	91,337	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,828	65	0,059		
	Total	9,207	66			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA  
 b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} 218.334 > F_{tabel} 3.988$ . hasil yang didapat positif dan signifikan signifikan.

### Uji Parsial (Uji T) Regresi Model 1

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,288	0,318		4,047	0		
	KOMPENSASI	0,693	0,072	0,764	9,557	0	1	1

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil uji *coefficient* di atas memberikan bukti bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 9.557 > t_{tabel} 1.984$ . Sehingga dapat disimpulkan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Regresi Model 2

Hasil uji parsial kompensasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,259	0,223		-1,163	0,249		
	KOMPENSASI	0,551	0,07	0,542	7,826	0	0,416	2,405
	KEPUASAN KERJA	0,506	0,078	0,451	6,511	0	0,416	2,405

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji *coefficient* di atas memberikan bukti bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 7.826 > t_{tabel} 1.984$  dan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6.511 > t_{tabel} 1.984$ .

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Koefisien Determinasi Model 1

Uji koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,764 <sup>a</sup>	0,584	0,578	0,24268	0,584	91,337	1	65	0	1,838

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

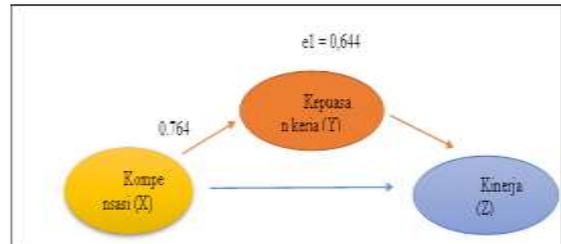
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel "Model Summary" adalah sebesar 0,584, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 58,4% sementara sisanya 48,4 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

untuk nilai  $e_1$  dicari dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 e_1 &= \sqrt{(1-R \text{ Square})} \\
 &= \sqrt{(1-0,584)} \\
 &= \sqrt{0,416} \\
 &= 0,644
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut :



### Uji regresi model 2

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,934 <sup>a</sup>	0,872	0,868	0,15192	0,872	218,334	2	64	0	1,812

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

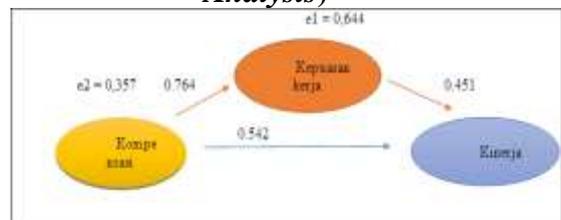
Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel "Model Summary" adalah sebesar 0,872, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebesar 87,2 % sementara sisanya 12,8 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

untuk nilai  $e_2$  dicari dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 e_2 &= \sqrt{(1-R \text{ Square})} \\
 &= \sqrt{(1-0,872)} \\
 &= \sqrt{0,128} \\
 &= 0,357
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :

### Analisis Jalur (Path Analysis)



Berdasarkan gambar Analisis jalur path diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,542, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z) yaitu  $0,764 \times 0,451 = 0,344$ . maka

pengaruh total yang diberikan kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $0.542 + 0.344 = 0.886$ . Maka dapat disimpulkan nilai pengaruh langsung kompensasi (X)  $0.764 <$  nilai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebesar 0.886. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z) melalui Kepuasan kerja (Y).

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Analisis pengaruh X terhadap Y : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X sebesar  $0,000 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terhadap pengaruh signifikansi X terhadap Y
2. Analisis pengaruh X terhadap Z : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X sebesar  $0,000 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terhadap pengaruh signifikansi X terhadap Z
3. Analisis pengaruh Y terhadap Z : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X sebesar  $0,000 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terhadap pengaruh signifikansi Y terhadap Z
4. Analisis pengaruh X melalui Y terhadap Z : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Z sebesar 0,542. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Y terhadap Z adalah perkalian nilai beta X terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu :  $0,764 \times 0,451 = 0,344$ . Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yakni :  $0,542 + 0,344 = 0,886$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui :

- Pengaruh langsung sebesar 0,542
- Pengaruh tidak langsung 0,344
- Ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.

Dari serangkaian pembahasan hasil diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis yang berbunyi : Pengaruh Kompensasi (X) melalui kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z) dapat di terima.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) di sekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk kompensasi 0.416 dan kepuasan kerja 0.416. Selain itu nilai VIF untuk kompensasi 2,405 dan kepuasan kerja 2,405. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolinier apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinier dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### PEMBAHASAN

Dalam penelitian akan membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

**Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja** berdasarkan pengujian *coefficient regresi* menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 9,557 > t_{tabel} 3.988$ . maka dapat disimpulkan

bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan dkk (2015) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

**Pengaruh kompensasi terhadap kinerja** berdasarkan pengujian *coefficient regresi* menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} 7.826 > t_{hitung} 3.988$ . maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satrio pamungkas (2017), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja** berdasarkan pengujian *coefficient regresi* menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 6.511 > t_{tabel} 1.984$ . . maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja . berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Fauzi dkk (2016) Dari hasil penelitian terdahulu diatas dapat diketahui dimana

diperoleh hasil yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja** diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (x) terhadap kinerja (z) sebesar 0.542 sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja melalui kepuasan kerja (y) terhadap kinerja (z) yaitu  $0.764 \times 0.451 = 0.344$ . maka pengaruh total yang diberikan kompensasi (x) terhadap kepuasan kerja (y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu:  $0.542 + 0.344 = 0.886$  faktanya, bahwa kondisi tersebut diakibatkan karena kompensasi mampu memberikan hubungan baik langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas perhubungan kota makassar maka dapat disimpulkan nilai pengaruh langsung kompensasi (x)  $0.764 <$  nilai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja (z) melalui kepuasan kerja (y) sebesar 0.886. hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (x) berpengaruh signifikan terhadap kinerja(z) melalui kepuasan kerja(y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kompensasi membuktikan bahwa variabel independen, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Perhubungan Kota Makassar, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Berdasarkan hasil kompensasi membuktikan bahwa variabel independen, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar maka dinyatakan hipotesis kedua diterima Berdasarkan hasil kepuasan kerja membuktikan bahwa variabel independen,

yaitu kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Makassar maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Perhubungan Kota Makassar maka dinyatakan hipotesis keempat diterima.

## REFERENSI

- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Edy, Sutrisno. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Kencana* (2009).
- Erisna, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Tri Dharma Artha Lampung Tengah. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar Lampung*.
- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 83-92.
- Machmudah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bni Syariah Cabang Semarang)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ub Press-Malang.
- Kriswanti, E. D. (2017). Peningkatan Hasil Belajar Ips Tentang Koperasi Melalui Model Course Review Horay Pada Siswa Kelas Iv Sdn Wonorejo 02 Kabupaten Blitar. *Skripsi Jurusan Kependidikan Sekolah Dasar & Prasekolah-Fakultas Ilmu Pendidikan Um*.
- Wibowo, A. C., Vaughn, S. A., Smith, M. D., & Zur Loye, H. C. (2010). Novel Bismuth And Lead Coordination Polymers Synthesized With Pyridine-2, 5-Dicarboxylates: Two Single Component "White" Light Emitting Phosphors. *Inorganic Chemistry*, 49(23), 11001-11008.
- Winarsih, W., Hidayat, D., & Abadi, A. P. (2019). Penerapan Model Pembelajaran Learning Cycle 5e Dalam Meningkatkan Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa Smp. *Prosiding Sesiomadika*, 1(2).
- Pamungkas, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan "X" Yogyakarta.
- Rivai, V., & Junani Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta, Pt. Raja Grafindo Persada*.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Instrumen Pengendalian Moneter: Operasi Pasar Terbuka* (Vol. 10). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (Ppsk) Bank Indonesia.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 4(11).