



## Kepuasan kerja pemoderasi kompensasi terhadap kinerja pegawai

Muhammad Zaki Fauzi Rahman Rahim<sup>1</sup>, Idayanti Nursyamsi<sup>2</sup>, Wardhani Hakim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Hasanuddin

<sup>1</sup>[zakifrr@gmail.com](mailto:zakifrr@gmail.com), <sup>2</sup>[idayanti.febuh@gmail.com](mailto:idayanti.febuh@gmail.com), <sup>3</sup>[wardhanihakim@gmail.com](mailto:wardhanihakim@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 18 April 2022

Disetujui 21 April 2022

Diterbitkan 25 April 2022

### Kata kunci:

Kompensasi, Kinerja  
Pegawai, Kepuasan Kerja,  
Pemoderasi

### Keywords :

Compensation, Employee  
Performance, Job  
Satisfaction, Moderator

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah pegawai PT. Lintas Antar Nusa Makassar berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, yaitu semua populasi menjadi sampel. Penelitian dilaksanakan di PT. Lintas Antar Nusa Makassar yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor produk perikanan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey pada 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dengan indikator gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai apabila dimoderasi oleh kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative approach, the population of this study were employees of PT. Lintas Antar Nusa Makassar amounted 100 people. Sampling was carried out using a saturated sample technique which all the population was sampled. The research was conducted at PT. Lintas Antar Nusa Makassar, which is a company engaged in the export of fishery products. Data was collected using by survey method on 100 respondents. The results showed that compensation with indicators of salary, benefits, social benefits and career rewards had a significant effect on job satisfaction, employee job satisfaction includes indicators of working conditions, job security, communication, supervision, and co-workers have a significant and positive effect on employee performance. In the other side, compensation has a significant effect on employee performance if moderated by job satisfaction.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara kepulauan, memiliki potensi sumber daya ikan yang sangat besar dengan tingkat keanekaragaman hayati yang sangat tinggi. Kontribusi Produk Domestik Bruto perikanan Indonesia tidak dapat dipisahkan dari keberadaan perkembangan perikanan tangkap. Jenis kegiatan yang terdapat di perikanan berupa praproduksi, produksi, pengelolaan hingga pemasaran/distribusi yang dilakukan dalam suatu sistem bisnis perikanan. Menurut Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) (2020), mengemukakan bahwa potensi perikanan dan kelautan yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia memerlukan perhatian ekstra dalam tujuannya untuk menggali secara optimal yang di tunjang dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan demikian peningkatan perekonomian baik secara lokal maupun nasional akan mampu menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Dampak dari adanya peningkatan hasil potensi perikanan dan kelautan yang dikelola dengan baik, bertanggung jawab dan berkelanjutan akan mendukung terciptanya industrialisasi perikanan di Indonesia. Potensi pada sumber daya manusia dan sumber daya perikanan layak untuk diberdayakan atau ditingkatkan kinerjanya guna menunjang pencapaian target industrialisasi perikanan.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Cumming dan Worley (2015) terdapat lima elemen penting dalam penilaian kinerja, yaitu tujuan penilaian, penilai, peran pegawai yang dinilai, pengukuran dan waktu penilaian. Pendekatan baru dalam penilaian kerja lebih menekankan keterlibatan pada proses penilaian yang berlangsung. Pada pendekatan ini kinerja seseorang pegawai akan dinilai oleh atasan, rekan kerja, orang lain, dan oleh diri sendiri. Menurut Ken dan Blanchard (2017), pimpinan harus memperhatikan berbagai kondisi dalam pengelolaan kinerja.

Dalam mengambil keputusan eksekutif harus terbuka dengan informasi, mengarahkan kreativitas pegawai, melaksanakan tindakan secara efisien dan melepaskan pegawai yang bermoral rendah. Keberhasilan perusahaan dalam pengelolaan kinerja berkaitan dengan efektivitas sistem penilaian kinerja.

Kompensasi merupakan suatu apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai sebagai bentuk balas jasa karena telah berkontribusi untuk memajukan perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2015) menemukan kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka pegawai akan termotivasi untuk memaksimalkan kerja mereka demi pencapaian target perusahaan. Namun jika pegawai merasa kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan hasil kerja keras mereka, maka kualitas kerja mereka terhadap perusahaan akan turun secara drastis. Untuk itu pemberian kompensasi dalam perusahaan perlu diperhatikan karena dapat meningkatkan secara maksimal kualitas kerja dan kepuasan pegawai yang bertujuan untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi (Apriliani, 2018).

Mondy dan Noe (2019) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (*non-financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafeteria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Michael dan Harold (2019) membagi kompensasi dalam tiga jenis, yaitu:

1. Kompensasi Material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.
2. Kompensasi Sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.
3. Kompensasi Aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (otonomi), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Ada 2 bentuk kompensasi yaitu:

1. kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.
2. kompensasi *non-finansial* menurut Mondy dan Noe (2019) atau biasa disebut *fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

Seorang pegawai yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead & Griffin, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan

sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Puspitasari et al., 2018). Menurut Herzberg (2018) kepuasan kerja terbagi atas dua, yaitu: a) Kepuasan yang bersifat fisik merupakan faktor-faktor untuk memenuhi kebutuhan tingkat dasar atau biologis pegawai (misalnya, kebijakan organisasi, gaji, keamanan kerja dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja) ; b) Kepuasan yang bersifat non fisik meliputi pencapaian, pengakuan, kemajuan, kemungkinan berkembang, tanggung jawab yang membentuk pegawai yang kuat dan menghasilkan kinerja yang baik.

Sepanjang periode 2019-2022 jumlah pegawai PT. Lintas Antar Nusa Makassar didominasi oleh pegawai dengan kinerja yang sangat rendah. Meskipun terjadi pemutusan hubungan kerja atau perampingan manajemen pada 2020 karena adanya pandemi Covid-19, namun tetap saja masih didominasi oleh pegawai berkinerja sangat rendah. Pada tahun 2021 kinerja pegawai sudah cenderung mulai membaik, namun masih didominasi oleh pegawai berkinerja rendah. Meskipun kompensasi yang sudah diberikan sudah sesuai dengan aturan Pemerintah, namun masih belum mampu menunjukkan hasil atau kinerja yang baik. Oleh karena itu, menjadi salah satu perhatian penting bagi perusahaan di mana masih ada pegawai yang butuh untuk didorong kinerja kerjanya untuk menunjang eksistensi perusahaan. Sekarang ini kompensasi non-finansial dipandang sangat penting karena banyaknya pegawai yang membutuhkan bentuk kompensasi non-finansial misalnya imbalan karir yang masih sangat minim walaupun adanya kompensasi finansial yang menjadi pokok dari hasil kerja pegawai alangkah baiknya kedua kompensasi tersebut saling melengkapi agar supaya dapat menunjang karir beserta kualitas kerja pegawai. Kompensasi non-finansial yang masih rendah menjadi salah satu perhatian penting bagi perusahaan. Selain itu banyak pegawai yang belum puas dengan pekerjaannya yang mana ditunjukkan dengan tingginya absensi dan keterlambatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan dianalisis tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Lintas Antar Nusa Makassar berlokasi di Jl. Bahagia No.2 Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di PT. Lintas Antar Nusa Makassar, dengan jumlah pegawai sebanyak 100 orang pegawai yang terdiri dari empat bagian, yaitu : a) Administrasi & umum 10 orang, b) Produksi 60 orang, c) *Quality Control* 15 orang, d) Distribusi & Pendukung 15 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasinya. Metode pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan cara menyebarkan kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini. Instrumen yang dibagikan menggunakan skala interval dengan pengukuran skala menggunakan skala *Likert* dengan bobot skor 1 (Sangat Tidak Setuju) – 5 (Sangat Setuju).

### **Definisi dan Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini ada tiga (3) yaitu:

1. Kompensasi (X1) sebagai variabel independen. Menurut Wilson (2019), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Mondy dan Noe (2018) kompensasi non finansial adalah sebuah bentuk kompensasi secara tidak langsung (*fringe benefit*) atau merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai.
2. Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika pegawai tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

3. Kepuasan kerja (*Z*) sebagai variabel moderasi. Menurut Herzberg (2018) kepuasan kerja terbagi atas dua, yaitu: a) Kepuasan yang bersifat fisik merupakan faktor-faktor untuk memenuhi kebutuhan tingkat dasar atau biologis pegawai (misalnya, kebijakan organisasi, gaji, keamanan kerja dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja) ; b) Kepuasan yang bersifat non fisik meliputi pencapaian, pengakuan, kemajuan, kemungkinan berkembang, tanggung jawab yang membentuk pegawai yang kuat dan menghasilkan kinerja yang baik.  
 Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Skala
Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial (X1)	Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi <i>non finansial</i> adalah kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan para pegawai.	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Imbalan Sosial 4. Imbalan Karier	Skala <i>Likert</i> , dengan bobot skor: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju	Interval
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai tersebut dalam pekerjaannya yang mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan dan moral kerja.	1. Efektifitas 2. Komitmen Kerja 3. Kemandirian 4. Ketepatan Waktu	Skala <i>Likert</i> , dengan bobot skor: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju	Interval
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai.	1. Kondisi kerja 2.Keamanan kerja 3. Komunikasi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja	Skala <i>Likert</i> , dengan bobot skor: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Cukup setuju 4 = Setuju 5 = Sangat setuju	Interval

### Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS for Windows Ver. 26. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, statistik deskriptif, analisis jalur, dan nilai *R-Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan Pengujian
Kompensasi (X1)	Gaji	0,741	Valid
	Tunjangan	0,695	Valid
	Imbalan Sosial	0,868	Valid
	Imbalan Karir	0,833	Valid
Kinerja (Y)	Efektifitas	0,834	Valid
	Komitmen Kerja	0,761	Valid
	Kemandirian	0,789	Valid
	Ketepatan Waktu	0,850	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Kondisi Kerja	0,796	Valid
	Keamanan Kerja	0,900	Valid
	Komunikasi	0,888	Valid
	Pengawasan	0,909	Valid
	Rekan Kerja	0,838	Valid
n=100			

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi (X1) yang memiliki empat (4) indikator yaitu gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,198, maka indikator kompensasi sudah valid atau sesuai untuk mengukur kompensasi. Kinerja (Y) memiliki empat (4) indikator yaitu efektifitas, komitmen kerja, kemandirian, dan ketepatan waktu memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,198, maka indikator sudah sesuai/valid dalam mengukur konstruk kinerja. Kepuasan kerja (Z) memiliki indikator kondisi kerja, keamanan kerja, komunikasi, pengawasan, dan rekan kerja mempunyai nilai *Pearson Correlation* > 1,98 yang berarti indikator sudah valid dalam mengukur konstruk.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach Alpha if Item Deleted	Keterangan Pengujian
Kompensasi (X1)	Gaji	0,949	Reliabel
	Tunjangan	0,949	Reliabel
	Imbalan Sosial	0,946	Reliabel
	Imbalan Karir	0,947	Reliabel
Kinerja (Y)	Efektifitas	0,946	Reliabel
	Komitmen Kerja	0,948	Reliabel
	Kemandirian	0,948	Reliabel
	Ketepatan Waktu	0,946	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	Kondisi Kerja	0,945	Reliabel
	Keamanan Kerja	0,945	Reliabel
	Komunikasi	0,945	Reliabel
	Pengawasan	0,945	Reliabel
	Rekan Kerja	0,946	Reliabel

Berdasarkan tabel 3, maka kompensasi (X1) memiliki empat (4) indikator yaitu gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,7, maka indikator kompensasi sudah reliabel atau konsisten dalam mengukur kompensasi, kompensasi (X1) memiliki empat (4) indikator yaitu gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,7, maka indikator kompensasi sudah reliabel atau konsisten dalam mengukur kompensasi. Kinerja (Y) memiliki empat (4) indikator yaitu efektifitas, komitmen kerja, kemandirian, dan ketepatan waktu

memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,7, maka indikator sudah konsisten dalam mengukur konstruk kinerja. Kepuasan kerja (z) memiliki indikator kondisi kerja, keamanan kerja, komunikasi, pengawasan, dan rekan kerja mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,7 yang berarti indikator sudah reliabel dalam mengukur konstruk.

### Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4** Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	Mean	Std. Deviation	Variance
		Statistic	Statistic	Statistic
Kompensasi (X1)	Gaji	3,69	,662	,438
	Tunjangan	3,73	,601	,361
	Imbalan Sosial	3,68	,909	,826
	Imbalan Karir	3,64	,927	,859
Kinerja (Y)	Efektifitas	3,70	,905	,818
	Komitmen Kerja	3,81	,849	,721
	Kemandirian	3,52	,847	,717
	Ketepatan Waktu	3,73	,920	,846
Kepuasan Kerja (Z)	Kondisi Kerja	3,73	,993	,987
	Keamanan Kerja	3,61	,994	,988
	Komunikasi	3,58	,966	,933
	Pengawasan	3,70	,937	,879
	Rekan Kerja	3,56	,946	,895

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) memiliki 4 indikator dengan deskripsi sebagai berikut:
  - a) responden cenderung setuju bahwa mereka mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.
  - b) responden cenderung setuju bahwa mereka mendapatkan tunjangan hari raya dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah.
  - c) responden cenderung setuju bahwa kebijakan perusahaan selama ini tidak merugikan.
  - d) responden cenderung setuju bahwa mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan peningkatan kemampuan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
2. Kinerja (Y) memiliki 4 indikator dengan deskripsi sebagai berikut:
  - a) responden cenderung setuju bekerja dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
  - b) responden cenderung menjawab mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
  - c) responden cenderung menjawab mampu dengan pengetahuan yang dimiliki dan lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan.
  - d) responden cenderung menjawab dengan keahlian yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Kepuasan Kerja (Z) memiliki 5 indikator dengan deskripsi sebagai berikut:
  - a) responden cenderung menjawab bahwa pekerjaan yang saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
  - b) responden cenderung menjawab bahwa besarnya upah yang diterima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan.
  - c) responden cenderung menjawab bahwa mendapatkan kesempatan dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi.
  - d) responden cenderung menjawab bahwa pengawasan internal sesuai dengan ketetapan perusahaan.
  - e) responden cenderung menjawab bahwa pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas.

### Hasil Analisis Jalur dan Nilai R-Square

Berikut hasil analisis jalur dalam penelitian ini.

**Tabel 5** Hasil Analisis Jalur (*Path Coefficients*) dan Nilai R-Square

No.	Variabel	Path Coefficients	t-hitung	t-tabel	p-value
1	Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,711	9,666	1,96	0,000
2	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,416	7,186	1,96	0,000
3	Kompensasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,972	8,017	1,96	0,000

R-Square = 0,453

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,711 artinya jika kompensasi meningkat satu satuan, maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,711,
2. Koefisien jalur kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,416 artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,416, dan
3. Nilai koefisien jalur kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) dimoderasi oleh kepuasan kerja (Z) sebesar 0,972, maka berarti bahwa akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,972 apabila kompensasi yang diintervensi oleh kepuasan kerja meningkat satu satuan,
4. Nilai R-Square sebesar 0,453 atau 45,3%. Artinya bahwa kompensasi (X1) mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderating sebesar 45,3 %, sedangkan sisanya 54,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dengan indikator gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Lintas Antar Nusa Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai t-hitung sebesar 9,666 lebih besar dari 1,96. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisya (2019) yang mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu hal ini sejalan dengan hasil wawancara singkat dalam penelitian ini kepada beberapa pegawai PT. Lintas Antar Nusa Makassar yang menyatakan bahwa baik kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan serta kompensasi non-finansial berupa peluang adanya promosi dan adanya waktu luang membuat pegawai merasa puas dalam bekerja.

### Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai yang meliputi indikator kondisi kerja, keamanan kerja, komunikasi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Lintas Antar Nusa Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 7,186 > 1,96. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagoes (2020) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dari hasil wawancara singkat dengan pegawai, responden memiliki kinerja yang baik apabila puas dalam pekerjaannya.

### Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y) Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Bernandin dan Russell (2018) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja), Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of Work* (Kualitas Kerja), Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan), Luasnya gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakantindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
4. *Creativeness* (Kreativitas), Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakantindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (Kerjasama), Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (Ketergantungan), Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Intiative* (Inisiasif), Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* (Kualitas Personal), Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dengan indikator gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Lintas Antar Nusa Makassar apabila dimoderasi oleh kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar  $8,017 > 1,96$ . Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nindy (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dengan indikator gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai yang meliputi indikator kondisi kerja, keamanan kerja, komunikasi, pengawasan, dan rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi dengan indikator gaji, tunjangan, imbalan sosial dan imbalan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Lintas Antar Nusa Makassar apabila dimoderasi oleh kepuasan kerja. Penelitian berikutnya diharapkan mampu menemukan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, N. (2018). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada CV Indah Cemerlang*. University of Muhammadiyah Malang.
- Arisya, I. (2019). *Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut)*. Universitas Brawijaya.
- Bernardin, E. K., Frewin, C. L., Everly, R., Ul Hassan, J., & Sadow, S. E. (2018). Demonstration of a robust all-silicon-carbide intracortical neural interface. *Micromachines*, 9(8), 412.
- Blanchard, K., & Glanz, B. (2017). *The simple truths of service: Inspired by johnny the bagger*. Sourcebooks, Inc.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization development & change*. Stamford: Cengage Learning, 169.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Prenhallindo.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915–2935.
- Edison, T. N. J. I., Atchudan, R., Sethuraman, M. G., Shim, J.-J., & Lee, Y. R. (2016). Microwave assisted green synthesis of fluorescent N-doped carbon dots: cytotoxicity and bio-imaging applications. *Journal of Photochemistry and Photobiology B: Biology*, 161, 154–161.
- Herzberg, F. (2018). *The motivation work to work*. Transaction Publisher.
- Kementerian Kelautan dan Perikanan. (2020). *Standar pelayanan penerbitan persetujuan surat izin*



- pemanfaatan jenis ikan (SIPJI) yang dilindungi dan/atau termasuk appendiks cites. Kkp.Go.Id.*
- Michael, G. (2019). Right-wing terrorism: The strategic dimensions. In *Routledge handbook of terrorism and counterterrorism* (pp. 98–108). Routledge.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, R. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*. Salemba Empat.
- Nindy, R. A. (2018). *Pengaruh kemudahan akses dan diskon terhadap keputusan pembelian pada situs online tiket. com*. Faculty of Social and Political Sciences.
- Puspitasari, L., In'am, A., & Syaifuddin, M. (2018). Analysis of students' creative thinking in solving arithmetic problems. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 14(1), 49–60.
- Wilson, E. (2019). *The wound and the bow: seven studies in literature*. Farrar, Straus and Giroux.