

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA UD. ROMO *JEWELRY MANUFACTURER* DI GIANYAR

I Komang Dwi Yasa¹, Made Astrama²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Hindu Indonesia

Email: ¹dwi.yasa94@gmail.com, ²madeastrama59@gmail.com

ABSTRACT: *The purpose of this study is to determine the direct effect of compensation on employee performance, the effect of compensation on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance and to determine the effect of compensation on employee performance through mediation employee job satisfaction. The analysis technique used is path analysis which is accompanied by Sobell test (Sobell test). Based on the result of path analysis found that the indirect influence of compensation on employee performance through mediation of job satisfaction is higher that is 0,545 compared to direct influence of compensation to employee performance that is 0,091. While through test sobell (Sobell test) found that the compensation has a significant positive effect on employee performance seen from the significance value of the research of (0.001 <0.05), compensation has a significant positive effect on job satisfaction seen from the significance value of research (0.000 <0.05), job satisfaction has a significant positive effect on employee performance as seen from significance value of research (0,000 <0,05) and compensation has positive significant effect on employee performance through job satisfaction mediation seen from value of Zhitung (6,882) > Ztabel (1,96).*

Keywords:

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peran cukup penting untuk menjalankan berbagai fungsi-fungsi dalam suatu perusahaan seperti ikut serta dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi serta meningkatkan proses produksi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas dari karyawan itu sendiri. Apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Kinerja adalah

pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2005:67).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa bagian seperti hasil pekerjaannya, pengetahuan terkait dengan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental individu, sikap serta disiplin waktu dan absensinya, serta dapat melalui kualitas kerja dan kecepatan waktu dalam bekerja (Sutrisno, 2009:152). Menurut Hamdan dan Setiawan (2014), kinerja pekerja ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu adanya kemampuan, keinginan dan lingkungan, dimana untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi serta mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain adanya motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, pimpinan yang baik, dan adanya lingkungan kerja yang

mendukung (Pramudyo, 2010). Mathis dan Jackson, (2009:122) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi.

Salah satu faktor untuk melihat kepuasan kerja karyawan adalah dapat melalui kompensasi. Seperti yang diungkapkan Afrida, dkk., (2014) bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja pekerja. Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pekerja, dimana pekerja akan merasa puas ketika menerima kompensasi yang sebanding dengan pengorbanan yang diberikannya kepada perusahaan (Syah, 2013; Kurniawan, dkk, 2014). Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang maupun penghargaan (Riyadi, 2011). Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi pekerja agar lebih giat dan disiplin saat bekerja, dapat menciptakan kesadaran bersama antar pekerja, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, mampu menggerakkan dan mengarahkan pekerja kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik dan meningkatkan kinerjanya (Damayanti, dkk., 2013; Samudra, dkk., 2014). Hal ini senada dengan penelitian Purwandira dan Adnyani (2014) serta Damayanti, dkk. (2013) yang mengungkapkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja pekerja.

UD. Romo *Jewelry Manufacturer* merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur perhiasan perak yang bertempat di Jln. Raya Celuk No. 42 Br./Ds. Celuk Sukawati, Kec. Sukawati, Kab. Gianyar. Dalam aktivitas produksi atau *manufacturing*nya selalu menekankan kepada sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. UD. Romo *Jewelry*

Manufacturer mengupayakan agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini mencapai kepuasan kerja dan memiliki kinerja yang baik. Namun dalam kenyataannya karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan yaitu karyawan sering datang terlambat dan dijumpai pula karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang belum terselesaikan dikerjakan diluar jam kerja atau lembur. Kondisi ini dikhawatirkan akan dapat menyebabkan kinerja karyawan belum optimal.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; 4) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi baik yang berupa finansial maupun non finansial (Suparyadi, 2015:269). Kompensasi adalah seluruh bentuk upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja atas dasar pekerjaan mereka (Dessler dan Tan, 2009:286). Ardana, dkk. (2012:153) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Bhatia (2010:1) menambahkan kompensasi didefinisikan sebagai uang yang diterima atas kinerja dalam pekerjaan dan berbagai jenis servis dan keuntungan yang diberikan organisasi kepada pekerjanya. Damayanti, dkk (2013) mendefinisikan kompensasi

sebagai imbalan dari perusahaan yang diberikan untuk pekerjaannya atas jasanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang berhak diterima pekerja baik uang maupun barang/fasilitas atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana para pekerja memandang pekerjaannya baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang akan tampak pada sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sunyoto, 2012:210). Senada dengan itu Kurniawan, dkk. (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan emosional pekerja terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) memandang kepuasan kerja sebagai terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan pekerja melalui bekerja. Secara singkat kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pekerja dapat dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, sehingga kepuasan kerja individu harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pekerja meningkat (Hasibuan, 2012:202).

Berdasarkan semua pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan yang ditunjukkan oleh pekerja melalui pekerjaannya atas apa yang didapatkannya dari perusahaan.

Kinerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja. Sulistyanyingsih (2009) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja juga merupakan kemampuan pekerja untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan; hasil yang dicapai oleh pekerja menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Dharmawan, 2011).

Samudra, dkk. (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab, standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu dan memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Secara ringkas Maharani, dkk. (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh usaha individu dengan kemampuannya dalam keadaan tertentu.

Berdasarkan semua pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh Muslih (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh sebesar 39,2%. Mengingat pentingnya masalah kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan unsur-unsur yang

menyebabkan kepuasan kerja meningkat dan menyebabkan karyawan berkomitmen pada perusahaan.

Penelitian tentang Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan oleh Muljani (2002) dengan hasil kompensasi yang diberikan berdasarkan pekerjaan atau senioritas tanpa memperhatikan kemampuan dan keterampilan seringkali membuat karyawan yang mempunyai keterampilan dan kinerja baik menjadi frustrasi dan meninggalkan perusahaan, sebab kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan mereka. Sebaliknya kompensasi ini akan membuat karyawan yang tidak berprestasi menjadi benalu bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja dan keterampilan karyawan nampaknya dapat memuaskan karyawan, sehingga diharapkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya akan mendapatkan kompensasi yang semakin besar. Untuk mencapai keadilan sebagaimana diharapkan oleh karyawannya, maka perusahaan harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal dan kondisi individu. Kompensasi harus diusahakan sebanding dengan kondisi di luar perusahaan, khususnya perusahaan yang menjalankan bisnis sejenis, juga harus disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, seperti tanggung jawab, dan risiko. Kompensasi juga harus memperhatikan kondisi individu, sehingga tidak memberikan kompensasi dengan pertimbangan subyektif dan diskriminatif. Untuk memenuhi harapan karyawan, hendaknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan secara wajar.

Sari dan Ardana (2016) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. Hasil penelitian menyatakan bahwa

kompensasi secara langsung berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting demi meningkatkan kinerja pekerja kontrak. Untuk meningkatkan kinerja pekerja kontrak maka pihak manajemen Swiss-Belinn harus lebih memperhatikan sistem penggajian dan upah kepada pekerja kontraknya, salah satu caranya adalah dengan memperhatikan tingkat kompensasi berlaku di perusahaan lain.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; (2) Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; (3) Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; (4) Diduga adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar.

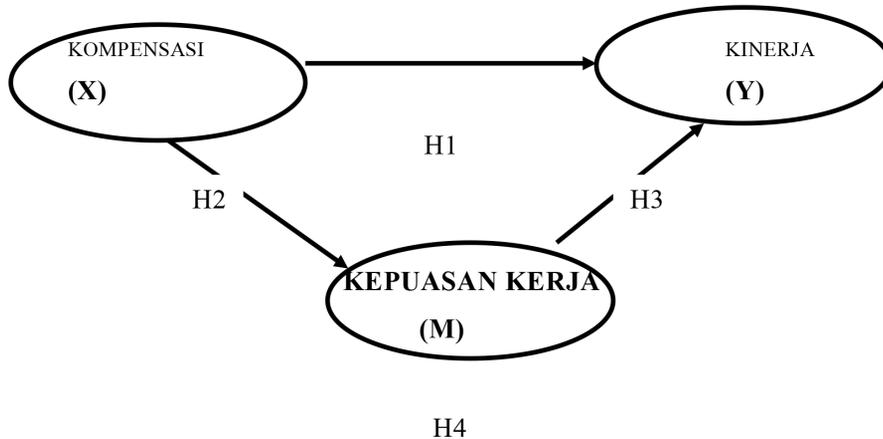
METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan tipe kepemimpinan. Dalam kegiatan operasionalnya perusahaan memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan segala fungsi-fungsi manajemen dan mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sehingga perusahaan perlu kiranya memperhatikan masalah tenaga kerja yang timbul dengan beberapa pertimbangan seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaan serta kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan mencapai titik kepuasan tertentu atau memiliki

semangat dan bekeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas

yang kemudian berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti (Istianto, 2006:22), secara khusus dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka dengan analisis menggunakan statistik. Proses analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang disertai dengan Uji Sobell (*Sobell Test*) (Preacher dan Hayes, (2004)).

Lokasi atau Ruang Lingkup Wilayah Penelitian

Penelitian dilakukan di UD Romo *Jewelry Manufacturer* ini, penulis akan melakukan suatu penelitian dengan cara mengunjungi langsung kantor UD Romo *Jewelry Manufacturer* yang terletak di Jalan Raya Celuk No. 42, Br./Ds. Celuk, Kecamatan Sukawati, Kab. Gianyar 80582, Prov. Bali untuk mengumpulkan data-data pendukung dalam melakukan penelitian tersebut.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini secara operasional dapat didefinisikan dan diuraikan indikatornya sebagai berikut.

1) Kompensasi (X)

Kompensasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai bentuk balas jasa yang berhak diterima pekerja, baik dalam bentuk uang maupun barang/fasilitas, atas dasar kontribusinya terhadap perusahaan. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal. Adapun indikator Kompensasi finansial sebagai berikut: (1) Gaji, diukur dengan adanya imbalan berupa uang yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan; (2) Asuransi, diukur dengan adanya jaminan yang diberikan kepada karyawan; (3) Tunjangan, diukur dengan keperdulian pihak perusahaan dalam memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada seluruh karyawan baik yang beragama Hindu maupun non Hindu secara adil setiap tahunnya diseuaikan juga dengan masa kerja karyawannya.

Kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar dalam bentuk selain uang. Adapun indikator kompensasi nonfinansial sebagai berikut: (1) Fasilitas kantor, diukur dengan adanya fasilitas yang dapat digunakan karyawan; (2) Waktu istirahat atau cuti, diukur dengan adanya jam istirahat kepada karyawan; (3) Pengakuan prestasi pegawai, diukur dengan adanya apresiasi yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan kepada seluruh karyawan.

2) Kepuasan kerja (M)

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Kewenangan, diukur dengan kemampuan pihak perusahaan dalam memberikan deskripsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan serta adanya kebebasan karyawan dalam mengerjakan sesuatu dan menyampaikan ide-ide yang bersifat membangun namun tetap berdasarkan pada standar operasional prosedur yang dimiliki oleh perusahaan; (2) Peluang mendapat promosi, diukur dengan terdapatnya pihak perusahaan memberikan hak serta peluang yang sama kepada seluruh karyawan dalam menunjukkan kemampuannya kepada pimpinan perusahaan agar memperoleh promosi jabatan yang lebih baik dari sebelumnya; (3) Pengawasan, diukur dengan adanya standar operasional prosedur yang harus diikuti oleh seluruh karyawan; (4) Berbagi informasi dalam organisasi, diukur dengan kemampuan seluruh karyawan dalam berbagi informasi baik berasal dari media lisan maupun tulisan

3) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja sebagai berikut: (1) Prestasi kerja, diukur dengan persepsi karyawan mengenai kemampuannya untuk memecahkan masalahnya sendiri dalam penyelesaian tugas; (2) Tanggung jawab, diukur dengan persepsi karyawan mengenai rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; (3) Kejujuran, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa dirinya tidak pernah menyalahgunakan wewenang; (4) Kerjasama, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan dirinya mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya; (5) Inisiatif, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa dirinya memiliki inisiatif yang tinggi; (6) Ketepatan waktu, diukur dengan persepsi karyawan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya; (7) Tingkat kesalahan kerja, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan bahwa dirinya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada kesalahan; (8) Kecepatan kerja, diukur dengan persepsi karyawan yang menyatakan dirinya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerjanya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2014:115) populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hari ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini

adalah seluruh karyawan pada UD. Romo *Jewelry Manufacturer* yang berjumlah 95 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode jenuh berarti semua populasi didaftarkan menjadi sampel. Dengan demikian, maka yang menjadi sampel adalah semua karyawan pada UD. Romo *Jewelry Manufacturer* yang berjumlah 95 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Observasi, pengumpulan data dengan observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung dari objek penelitian; (2) Wawancara, adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak terkait, tentang masalah yang dibahas dalam penelitian yaitu dengan pimpinan perusahaan atau dengan karyawan yang ditunjuk oleh perusahaan; (3) Dokumentasi, pengumpulan data dengan melihat catatan-catatan, foto-foto, brosur atau dokumen-dokumen perusahaan mengenai permasalahan yang akan diteliti; (4) Kepustakaan, pengumpulan data dengan cara mengumpulkan atau mendapatkan referensi dari buku-buku dan literatur-literatur yang mendukung penelitian ini serta mengutip bagian yang dianggap penting; (5) Kuisisioner, adalah pengumpulan data dengan cara penyebaran pertanyaan berupa angket yang berisikan pertanyaan yang telah dipersiapkan kemudian dibagikan kepada karyawan untuk diisi sesuai dengan permasalahan penelitian. Data ini dipergunakan untuk memperoleh data-data primer yang relevan dengan objek penelitian. Dalam hal ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju dan sangat setuju. Setiap jawaban diberikan bobot dengan skala sebagai berikut: Sangat setuju dengan nilai bobot = 5, setuju nilai bobot = 4, cukup setuju dengan nilai bobot = 3, tidak setuju dengan nilai bobot = 2, sangat tidak setuju dengan nilai bobot = 1.

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner serta seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur objek yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014:172). Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, apabila korelasi tiap faktor memiliki nilai positif ($r > 0,3$) maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila di coba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2014:173). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang fokus perhatiannya pada pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan penganalisisan data (Wahyuni, 2011:2). Dalam penelitian ini, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah terkumpul untuk kemudian disajikan baik dalam bentuk grafik maupun tabel.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis data yang digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*).

- 1) Merancang model analisis jalur (*path analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan aplikasi khusus dengan dasar analisis regresi dan korelasi yang digunakan menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Riduwan dan Kuncoro, 2014:2).

Dalam penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel Independen, 1 (satu) variabel Dependen, dan 1 (satu) variabel mediator, sehingga persamaan analisis jalur adalah sebagai berikut:

Sub Struktur 1:

$$M = b_1 X + e \dots\dots\dots(1)$$

Sub Struktur 2:

$$Y = b_1 X + b_2 M + e \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel Independen

(Kompensasi Karyawan)

M = Variabel Mediator (Kepuasan Karyawan)

e = nilai residu

- 2) Memeriksa asumsi dalam jalur

Untuk pemeriksaan terhadap asumsi ini, dapat dilakukan dengan melihat susunan model teoritis yang telah dibangun dengan memperlihatkan bentuk hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran ke satu arah, dimana hubungan antara ei saling bebas demikian juga hubungan antara ei dengan variabel x saling bebas, dan tidak ada variabel terikat yang mempunyai pengaruh bolak balik

- 3) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.

Di dalam analisis jalur, pengaruh langsung dinyatakan dengan koefisien ρ_i , sedangkan pengaruh tidak langsung dan

pengaruh total dapat dihitung dengan membuat perhitungan tersendiri. Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui SPSS 22.0.

$$\text{Substruktur 1: } M = b_1 X + e \dots\dots\dots(3)$$

$$\text{Substruktur 2 : } Y = b_1 X + b_2 M + e \dots\dots(4)$$

- 4) Pemeriksaan validasi model.

Ada dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* yaitu dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik.

Uji Sobell (*Sobell Test*)

Langkah pengujian dengan menggunakan uji Sobell (*Sobell test*) (Hair *et al.* dalam Wibawa, 2013) antara lain sebagai berikut:

- 1) Memeriksa pengaruh langsung variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) pada model dengan melibatkan variabel mediator (M),
- 2) Memeriksa pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) pada model tanpa melibatkan variabel mediator (M),
- 3) Memeriksa pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel mediator (M),
- 4) Memeriksa pengaruh variabel mediator (M) terhadap variabel Dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kompensasi yang dibentuk oleh 10 pernyataan. Hasil uji diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kompensasi memiliki koefisien korelasi yang

lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data.

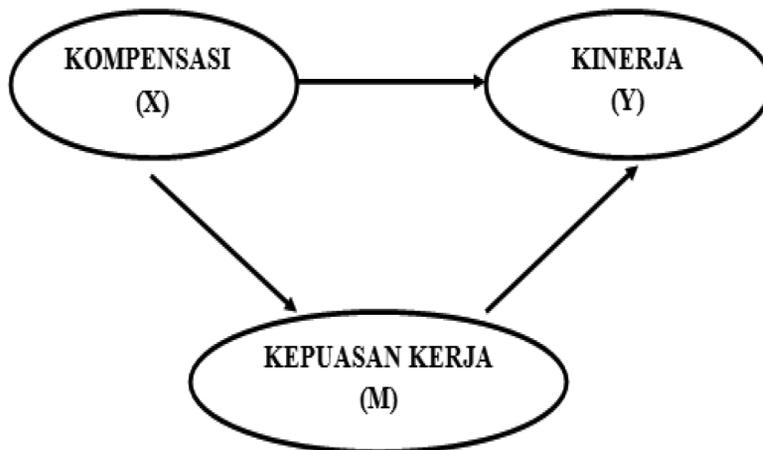
Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) guna menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Analisis ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

- a. Merancang model berdasarkan teori
Secara teoritis, hubungan antar variabel dapat dibuat model dalam bentuk diagram *path*, sebagai berikut.



Gambar 2. Model Jalur Hubungan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan berikut.

$$M = b_1 X + e \dots\dots\dots(\text{Model 1})$$

$$Y = b_1 X + b_2 M + e \dots\dots\dots(\text{Model 2})$$

- b. Memeriksa asumsi dalam jalur
Untuk pemeriksaan terhadap asumsi ini, dapat dilakukan dengan melihat susunan model teoritis yang telah

dibangun dengan memperlihatkan bentuk hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran ke satu arah, dimana hubungan antara ei saling bebas demikian juga hubungan antara ei dengan variabel x saling bebas, dan tidak ada variabel terikat yang mempunyai pengaruh bolak balik,

- c. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*

Di dalam analisis jalur, pengaruh langsung dinyatakan dengan koefisien ρ_i , sedangkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dihitung dengan membuat perhitungan tersendiri.

Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui SPSS 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Substruktur 1:

$$M = b_1 X + e$$

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Coefficients Substruktur 1 (Model 1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,157	,985		29,611	,000
	Kompensasi	,176	,025	,592	7,090	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Substruktur 2 :

$$Y = b_1 X + b_2 M + e$$

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Coefficients Substruktur 2 (Model 2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17,784	1,459		-12,188	,000
	Kompensasi	,047	,014	,091	3,305	,001
	Kepuasan kerja	1,585	,048	,920	33,314	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan terhadap substruktur 1, dan 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh

total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung Melalui kepuasan	Pengaruh Total
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,592		0,592
Kepuasan	Kinerja	0,920		0,920
Kompensasi	Kinerja	0,091	0,545	0,636

Sumber: Hasil analisis

Persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

Substruktur 1:

$$M = b_1 X + e_1$$

$$M = 0,592 X + 0,81$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,351} = 0,81$$

Substruktur 2:

$$Y = b_1 X + b_2 M + e_2$$

$$Y = 0,091 X + 0,920 M + 0,21$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1-0,954} = 0,21$$

Pemeriksaan validasi model.

Ada dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut.

Hasil koefisien determinasi total:

$$R^2_m = 1 - (1-0,351) (1-0,954)$$

$$R^2_m = 1 - 0,03$$

$$R^2_m = 0,97$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 97,0 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 97,0 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 3,0 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

d. *Theory Trimming*

Pendekatan ini dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (M) adalah 7,090 sig 0,000, kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah 3,305 dengan sig 0,001, variabel kepuasan kerja (M) terhadap kinerja (Y) sebesar 33,314 dengan sig 0,000.

Interpretasi Model

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kompensasi terhadap kinerjasebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk

variabel kompensasi terhadap kepuasan kerjasebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar

- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar.

- d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (6,882) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar. Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004:196) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar. Ketika karyawan mengalami kesuksesan dalam pekerjaan yang menantang mental memungkinkan

mereka untuk latihan keterampilan dan kemampuan mereka, mereka mengalami tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja, di mana secara tradisional penekanan dalam literatur keterlibatan telah ditempatkan, hanya berfokus pada dimensi kesenangan. Dengan demikian, hal itu tidak tergantung pada gairah, yang dapat menimbulkan perasaan positif atau negatif. pekerjaan yang berhubungan dengan kecemasan-kenyamanan mungkin memiliki dampak yang lebih positif dalam pengaturan serikat pada dua dari tiga hasil ekonomi kita, kinerja keuangan dan kualitas.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji empirik diperoleh $Z_{hitung} (6,882) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Sulistyaningsih (2009) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja juga merupakan kemampuan pekerja untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan; hasil yang dicapai oleh pekerja menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Dharmawan, 2011). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar; (4) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (6,882) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada UD. Romo *Jewelry Manufacturer* di Gianyar.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka dapat disarankan bagi sebagai berikut: (1) Faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan; (2) Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang terhadap karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga usia perusahaan lebih besar atau lebih panjang dalam menghadapi persaingan global; (3) Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti lain dapat menambah variabel yang berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki kompensasi dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Zairina, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Endang Siti Astuti. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Produksi PT Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(1): 1-9.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bhatia, Kanchan. 2010. *Compensation Management*. Mumbai India: Himalaya Publishing House. <http://site.ebrary.com/lib/unud/reader.action?docID=10416304>. Diunduh pada tanggal 10, bulan April, tahun 2016.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2): 124-135.
- Damayanti, Agiel Puji, Susilaningih, dan Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *JUPE UNS*. 2(1): 155-168.
- Dessler, Gary dan Tan, Chwee Huat. 2009. *Human Resource Managemtn: An Asian Perspective Second Edition*. Pearson. Singapore.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana, Denpasar*.
- Hamdan, Ekshu dan Setiawan, Roy. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Buana Persada. *AGORA*. 2(1): 1-7.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istianto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia. Jakarta.
- Kurniawan, M. Adistya Dwi, Djambur Hamid, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 16(1):1-8.
- Kurniawan, Stephanie Tanto dan Faustine, Tifany. 2014. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel "X" Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 1: 163-178.
- Maharani, Vivin, Eka Afnan Troena, dan Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behaviour Role in Mediating the Effect of transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*. 8(17): 1-12.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Ronakarya Offset. Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat. Jakarta.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(2): 108-122.

- Muslih. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 11(2): 66-76
- Pramudyo, Anung. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dikaryawankan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*. 1(1): 1-11.
- Preacher, Kristopher J dan Hayes, Andrew F. 2004. SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Method, Instruments, & Computers*. 36(4): 717-731.
- Purwandira, Gede Norman Dharma dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bali Safari dan Marine Park, Gianyar Bali. *e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(2): 414-427.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta. Bandung.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13(1): 40-45.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Rahardjo, dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2): 1-9.
- Sari, Ayunia Permata dan Ardana. 2016. Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. 5 (1): 470-499.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. Bandung.
- Sulistyaningsih, Agustini. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Karakteristik Individu, Locus of Control, dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *EXCELLENT*. 1(1):1-25.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syah, Harits. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(2): 1-10.
- Wahyuni, Yuyun. 2011. *Dasar-dasar Statistik Deskriptif*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Wibawa, Artha. 2013. Peranan Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan Spiritual, Human Capital, dan Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar Bali. *Disertasi*. Pascasarjana Program Doktor Ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.