

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi dan Kinerja

Sri Rahayu¹, Laode Marihi²

^{1,2}Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
laodemarihi61@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
<p>Catatan Artikel: Diterima 10 April 2024 Revisi disetujui 12 Mei 2024 Dipublikasi 30 Juni 2024</p> <p>Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Kompensasi</p> <p>DOI: 10.55098/kcxe5463</p>	<p>Penelitian ini bertujuan menguji peran variabel mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan sifatnya asosiatif melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah Pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) di Distrik Jayapura Selatan dan menggunakan desaian non probabilitias samping diperoleh sample sebanyak 2000 responden. Analisis data menggunakan SEM-AMOS dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.</p>

1. Pendahuluan

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu sebagai kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kretifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan bisa tercapainya suatu tujuan.

Sulistiyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum Legislatif, Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden dan Pemilihan Kepala Daerah baik itu Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Walikota dan Bupati, dan Wakil Bupati maka dibentuklah PPS (Panitia Pemungutan Suara) oleh KPU, untuk menghindari penyalahgunaan wewenang PPS maka dibentuklah Pengawas Tempat Pemungutan Suara (PTPS) oleh Bawaslu yang bertugas untuk mengawasi jalannya tahapan Pemilihan Umum dan Pemilihan Kepala Daerah. Pengawas Tempat Pemungutan bertugas untuk mengawasi Penyelenggaraan Pemungutan Suara oleh pihak PPS juga mengawasi tahapan pemungutan suara dari awal pembukaan kotak suara

hingga perhitungan suara selesai. Dalam proses pengawasan, Pengawas Tempat Pemungutan Suara juga memastikan bahwa setiap orang yang ingin melakukan pemungutan suara haknya dapat dipenuhi, memastikan tidak ada orang/oknum yang menyalahgunakan Form C6 (Surat Pemberitahuan Pemungutan Suara Kepada Pemilih) milik orang lain, memastikan tidak ada mobilisasi massa oleh oknum tertentu, memastikan tidak adanya atribut kampanye di sekitar tempat pemilihan dan memastikan tidak adanya kampanye/orasi untuk mengajak masyarakat memilih calon tertentu.

Hasibuan (2021) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi yang diterima oleh pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) diberikan setelah Pengawas Tempat Pemungutan Suara tersebut menyelesaikan tugas pengawasan di Tempat Pemungutan Suara tempat dia bekerja, dimulai dari awal pembacaan sumpah janji Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) sampai dengan perhitungan suara dan penyegelan kotak surat suara oleh Panitia KPPS. Narasuci dkk., (2018) menjelaskan kepuasan kerja adalah rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari perilaku individu.

Kepuasan Kerja Pengawas Tempat Pemungutan Suara diukur dari banyaknya pelanggaran yang ditemukan pada tempat Pengawas Tempat Pemungutan Suara tersebut bekerja, semakin sedikit Pelanggaran atau tidak ada pelanggaran yang ditemukan maka kinerja Pengawas Tempat Pemungutan Suara tersebut dianggap memuaskan, sebaliknya jika ada banyak pelanggaran sehingga membuat Pelaksanaan Pemungutan Suara Ulang maka kinerja Pengawas TPS tersebut perlu dipertanyakan. Adanya Pemungutan Suara Ulang disuatu TPS membuat Kepuasan Kerja akan Pengawas TPS tersebut terlihat kurang.

Adapun Kinerja Pengawas Tempat Pemungutan Suara yang dinilai adalah adanya Salinan Form C1 Pleno yang diberikan oleh KPPS kepada Pengawas TPS? apakah adanya dugaan pelanggaran saat pelaksanaan pemungutan suara ? apakah prosedur pelaksanaan pemungutan suara dan perhitungan suara sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Novita dkk (2022) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT XYZ”. Berdasarkan analisis penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.

Wandi dkk (2022) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sangkaen dkk (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Bendito Manado”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada berbagai hasil penelitian terdahulu bahwa adanya kesenjangan antara hasil peneliti yang satu dengan yang lainnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana ada penelitian yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang membuat peneliti tertarik untuk mencari cara mengatasi gap diantara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Rincian Tanda Terima Honor Pengawas Tempat Pemungutan Suara Distrik Jayapura Selatan

No	Jenis Penghasilan	Nominal
1.	Honor	Rp. 1.000.000
2.	Transport	Rp. 500.000
3.	Uang Harian	Rp. 690.000
4.	Uang Makan	Rp. 92.000
Total		Rp. 2.282.000

Sumber: Rincian Kertas Kerja Satker 2024

Adapun tabel di atas adalah rincian kompensasi yang diterima oleh Pengawas TPS Distrik Jayapura Selatan. Honor yang diterima Pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) diberikan oleh Kepala Sekretariat Panitia Pengawas Distrik. Pembayaran honor diberikan 1 hari setelah pemungutan suara selesai dengan membawa bukti form C1 hasil pemilihan suara tersebut. Pemilihan ini dilaksanakan pada tanggal 14 Februari Tahun 2024, yang dimana tugas Pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) Bertugas mengawasi saat pemungutan suara DPR Kabupaten, DPR Provinsi, DPR RI, DPD, Presiden dan Wakil Presiden.

Fenomena yang terjadi pada Pengawas Tempat Pemungutan Suara adalah dari tahun 2019 dimana honor yang diterima hanya Rp.800.000 per orang dan di tahun 2024 naik menjadi Rp.1.000.000 per orang. Hal ini menjadi kenaikan honor yang diterima sesuai dengan kerja yang mereka lakukan kurang lebih selama 24 jam bekerja untuk mengawasi TPS, dimulai dari pengawasan pembukaan kotak suara, pengecekan daftar jumlah pemilih, pengawasan pungut hitung suara sampai dengan penyegelan kembali kotak suara dan diantarkan kembali ke Petugas Pemungutan Suara Tingkat Distrik.

Menurut Affandi (2021) Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Harjoyo (2019) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dicapai, dan sebaliknya. Penelitian ini mengambil objek pada Pengawas Tempat Pemungutan Suara Distrik Jayapura Selatan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan pemberian Kompensasi maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja Pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) Distrik Jayapura Selatan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kompensasi

Menurut Notoatmojo (2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Menurut Hasibuan (2021) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif. Menurut Rozali dkk (2020) Kompensasi merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Menurut Akbar dkk (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (retrun) finansial dan tunjangan – tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Enny (2019) Kompensasi adalah sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Menurut Sahabuddin dkk (2023) Kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya.

Indikator Kompensasi Menurut Rivai (2009) adalah Gaji. Upah. Insentif, Kompensasi Tidak Langsung (Fringe Benefit). Menurut Mondy dkk (2008) indikator kompensasi karyawan yaitu Gaji, Upah. Insentif. Menurut Umar (2007) indikator kompensasi adalah Gaji, imbalan, Insentif, Bonus, Upah, Premi, Pengobatan, dan Asuransi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan salah satunya yaitu kinerja karyawan yang tinggi agar perusahaan dapat mencapai lebih optimal. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan daripada keadaan sekarang.

Menurut Narasuci dkk (2018) Kepuasan kerja adalah rasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari perilaku individu. Menurut Robbins dkk (2021) Menyatakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Menurut Widiyanti (2022) Menyatakan suatu perasaan puas atau rasa pencapaian yang di dapatkan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019) Menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Pamungkas (2019) Kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa positif dalam hal ini perasaan puas atau negatif tidak puas.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Widodo, (2015) bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Promosi, dan Lingkungan kerja.

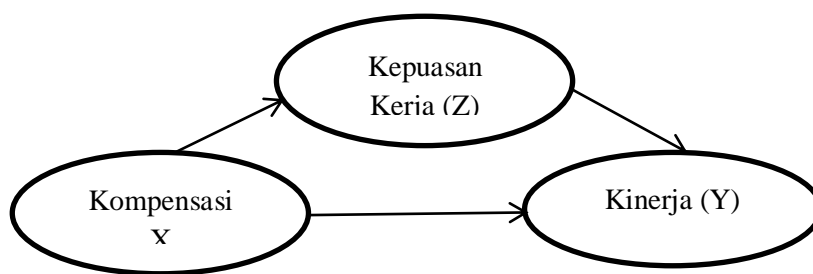
Kinerja

Menurut Rosanti dkk (2023) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas. Menurut Yuniarti (2023) Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Kasmir (2019) Menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Rerung (2019) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan di evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Adhari (2020) Mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Sinaga (2020) Mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Hidayat (2023) Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Indikator Kinerja secara individu ada lima Kualitas. Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian yaitu Robbins (2006), sedangkan menurut Mangkunegara (2011) indikator kinerja ada empat yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja. Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.

Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Independent Variable) adalah Kompensasi (X) sedangkan untuk variabel terikat (Dependent Variable) adalah Kinerja Karyawan (Y), kemudian pada penelitian ini menggunakan variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Penelitian mengenai hubungan kompensasi dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti penelitian yang sudah dilakukan Prayitno dkk (2023), “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Grow Logistics Cabang Semarang” menyatakan hasil yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Kralita dkk (2019), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Manado” Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana disimpulkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hubungan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil ke arah signifikan positif.

H1: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya. Dan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian mengenai hubungan kompensasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti penelitian yang sudah dilakukan oleh Agathanisa dkk (2018), "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan indogrosir samarinda. Selanjutnya penelitian oleh Irawati (2018), "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia". Hasil penelitian Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hubungan mengenai kompensasi dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil ke arah signifikan positif.

H2: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti yang sudah dilakukan oleh oleh, Suardi (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak, yang menyatakan hasil penelitian berpengaruh signifikan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas, yang menyatakan berpengaruh signifikan. Penelitian lain oleh Paparang (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, yang menyatakan hasil penelitian positif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hubungan mengenai kepuasan kerja dengan kinerja menunjukkan hasil yang positif.

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong kepuasan kerja karyawannya, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil

kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Riza dkk (2023), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan dan hipotesis diterima, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan dan hipotesis diterima, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja positif dan signifikan dan hipotesis diterima. Amri (2023), “Peran Pemeditasian Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan II Kabupaten Rembang Jawa Tengah”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dapat memberikan Kepuasan Kerja pada Karyawannya, dan apabila karyawan dalam perusahaan memiliki Kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan pun akan tinggi.

H4: Kompensasi Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) Distrik Jayapura Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pengawas Tempat Pemungutan Suara Jayapura Selatan yang berjumlah 245 orang sedangkan sampel yang diambil menggunakan desaiian samling acak sederhana (simple random sampling) sebanyak 110 responden. Adapun pengumpulan datanya menggunakan instrument kuesioner melalui survey yang dilakukan menggunakan skala pengukuran 1 s/d 10.

Metode Analisa Data dilakukan menggunakan analisi SEM-Amos melalui beberapa tahapan yaitu, uji Instrumen (validitas dan reliabilitas), pengujian normalias data dan outlier data penelitian, pengujian ketetapan model penelitian, dan uji hipotesis langsung maupun tak langsung.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Hasil pengumpulan kuisisioner yang sudah disebarakan peneliti oleh para responden sehingga dapat digambarkan pada tingkat distribusi dan tingkat pengambilan (*responden rate*) 100%.

Tabel 2
Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah Kuisisioner
1.	Kuisisioner yang didistribusikan	110
2.	Kuisisioner yang kembali	110
3.	Kuisisioner yang diolah	110
<i>Respon rate</i>		100%

Sumber: Data diolah, 2024

Kuesioner yang didistribusikan ada 110 target responden, yang telah berhasil disebarakan kuisisionernya. Dari 110 kuisisioner tersebut hanya seluruh kuisisioner telah kembali dan 110 kuisisioner yang berhasil diolah. Sehingga jumlah kuisisioner yang akan diolah sebanyak 110 kuisisioner.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji instrument validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden valid dan reliable.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi (X)	Gaji	0,833	0.1874	0,000	Valid
	Fringe benefit	0,851	0.1874	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Lingkungan kerja	0,797	0.1874	0,000	Valid
	Rekan kerja	0,547	0.1874	0,000	Valid
	Atasan	0,808	0.1874	0,000	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	0,823	0.1874	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Kualitas	0,813	0.1874	0,000	Valid
	Kuantitas	0,799	0.1874	0,000	Valid
	Ketetapan waktu	0,828	0.1874	0,000	Valid
	Kriteria pekerjaan	0,691	0.1874	0,000	Valid
	Tanggung jawab	0,872	0.1874	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 26

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Standar Reabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,860	0,60	Reliable
Kepuasan	0,799	0,60	Reliable
Kinerja	0,806	0,60	Reliable

Sumber: Data diolah, SPSS 26

Uji Asumsi Model

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas menghasilkan nilai CR data dalam penelitian ini terdistribusi normal secara multivariate dengan nilai CR *kurtosis* 0,246 pada *skewness* berada di kisaran angka -2,58 sampai dengan 2,58.

Tabel 5
Hasil Pengujian Normalitas

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y5	3.000	10.000	-.543	-2.324	-.714	-1.529
X2	4.000	9.000	.389	1.664	-1.160	-2.484
X1	5.000	9.000	.328	1.403	-1.164	-2.491
Y4	2.000	10.000	-.548	-2.348	-.527	-1.129
Y3	2.000	10.000	.049	.211	-.614	-1.315
Y2	3.000	10.000	.217	.930	-.988	-2.116
Y1	3.000	10.000	-.479	-2.050	-.986	-2.110
Z4	3.000	10.000	-.302	-1.291	-1.108	-2.372
Z3	3.000	10.000	.072	.309	-1.028	-2.200
Z2	5.000	10.000	.204	.873	-.724	-1.549
Z1	3.000	10.000	-.389	-1.667	-.796	-1.703
Multivariate					.793	.246

Sumber: Data diolah, SEM-AMOS 26

Evaluasi Outliers

Uji terhadap multivariate outliers menunjukkan bahwa tidak ada outlier, karena semua observasi memiliki jarak mahalanobis < 31,26413. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner relatif sama

Tabel 6
Jarak Mahalanobis Data Penelitian

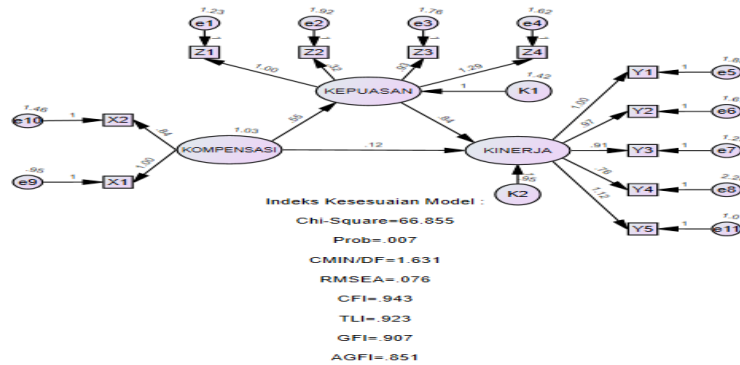
Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalabis Kritis (12;0,001)
56	28.296	31,26413
97	22.792	
17	21.455	
108	21.091	
-	-	
5	6.493	
85	6.427	
38	6.353	

Sumber: Data diolah, SEM-Amos 26

Analisis Goodness-of-Fit Model

Hasil uji goodness of fit menunjukkan kelayakan model penelitian untuk dilakukan pengujian hipotesis. Nilai *Chi-Square*, *Chi-square/Degree of Freedom*, *Root Mean Square Error of Approximation*, *Goodness of Fit Index*, *Adjusted Goodness of Fit Index*, *Comparative Fit Index*, dan *Tucker Lewis Index* sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh Hair dkk (2019) bahwa penggunaan *Goodness-of-Fit Model* yaitu 4-5 n.

Gambar 2
Model Persamaan Struktural



Sumber: Model Struktural Penelitian AMOS 26

Hipotesis Penelitian

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa Kompensasi Tidak Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Kompensasi Berpengaruh Signifikann Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.

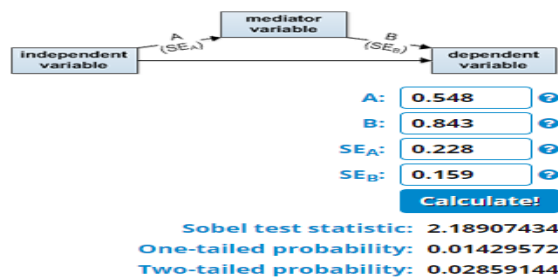
Tabel 7
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Variabel	Estimate	S.E.	C.r	P	Ket.
Kepuasan <--- Kompensasi	.548	.228	2.402	.016	Sig
Kinerja <--- Kompensasi	.120	.187	0.640	.522	no sig
Kinerja <--- Kepuasan	.843	.159	5.285	.000	Sig

Sumber: data diolah menggunakan AMOS 26 tahun 2024

Hasil pengujian peran variabel mediasi terlihat pada hasil *sobel test* yang dihitung secara *online* pada <http://www.danielsoper.com/> yang terlihat pada Gambar 3.

Gambar 3
Pengujian Sobel Test



Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian *sobel test* yang dilakukan bahwa variabel Kepuasan kerja terhadap hubungan variabel kompensasi dengan kinerja menghasilkan nilai sebesar 2,18907434 \geq t-tabel sebesar 1,65922 (df=n-k), dengan nilai *one tailed probability* sebesar 0,01429572 dan nilai *two tailed probability* sebesar 0,02859144 kurang dari 0,05. Sehingga variabel Kepuasan signifikan untuk menjadi variabel mediasi.

Pemberian kompensasi pada Pengawas TPS tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata pemberian kompensasi belum cukup untuk meningkatkan kinerja Pengawas TPS, sehingga Pimpinan perlu mengevaluasi kembali, memperhatikan, mengamati serta memahami jajaran di tingkat bawah agar dapat diarahkan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi adalah salah satu pokok yang harus di perhatikan oleh Pimpinan karena kinerja baik atau buruk yang dihasilkan oleh Pengawas TPS bisa juga disebabkan oleh besar atau kecilnya kompensasi. Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel 4.4 yang mana tabel tersebut memperlihatkan bahwa indikator yang memiliki nilai pengaruh yang rendah yakni indikator *fringe benefit* dengan nilai *Loading Factor* 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan harus lebih memperhatikan hal mengenai tambahan kompensasi (*fringe benefit*) yang diberikan kepada pengawas TPS. Walaupun gaji pengawas TPS yang diberikan oleh pimpinan lumayan besar namun hal itu belum cukup untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengawas TPS dikarenakan gaji hanya sebatas bayaran yang wajib diberikan oleh pimpinan kepada pengawas TPS atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal itu belum cukup untuk meningkatkan kinerja, diperlukan kompensasi tambahan (*fringe benefit*) yang perlu diberikan oleh pimpinan sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja pengawas TPS di distrik Jayapura Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022), Rianda dkk (2022), dan Sangkaen dkk (2019). yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang baik kepada para Pengawas TPS yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para Pengawas TPS itu sendiri sehingga Pengawas TPS akan merasa puas dan lebih bersemangat dalam bekerja. Pengawas TPS akan merasa antusias dalam bekerja apabila Lembaga memberikan suatu penghargaan kepada jajaran di Tingkat bawah yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya Pengawas TPS dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada Pengawas TPS sehingga Pengawas TPS memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya. Sehingga Pengawas TPS mencapai kepuasan dalam bekerja dan akan berdampak positif pada hasil kerjanya. Indikator yang memiliki nilai pengaruh yang paling tinggi yakni indikator pekerjaan itu sendiri dengan nilai *Loading Factor* 0,800. Indikator lingkungan kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.764 yang artinya lingkungan pada TPS di distrik Jayapura Selatan memiliki dampak positif terhadap pengawas sehingga mampu mempengaruhi kinerja pengawas TPS. Indikator atasan memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.687 yang artinya kebijakan atau tindakan yang diambil oleh atasan tidak mengganggu kinerja pengawas TPS dan malah sebaliknya mampu meningkatkan kinerja pada anggotanya. Indikator rekan kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.587 yang artinya rekan kerja yang baik mampu memberikan hal positif terhadap rekan-rekannya, baik dalam memberikan kesenangan dalam bekerja maupun saling memberi semangat dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pangestu dkk (2023), Pitria dkk (2023), Prabandari dkk (2023) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengawas TPS. Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan Pengawas TPS tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. umumnya terhadap pekerjaan terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pemberian penghargaan atau bonus dapat memicu Pengawas

TPS untuk meningkatkan kinerjanya dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan positif maka kinerja Pengawas TPS akan meningkat karena para Pengawas TPS akan dapat bekerja sama dengan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat selesai, mengurangi pelanggaran, memastikan semua berjalan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada tabel 4.8 yang mana pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa indikator yang memiliki nilai pengaruh paling tinggi yakni indikator tanggung jawab dengan nilai *Loading Factor* 0,861 yang artinya pengawas TPS bertanggung jawab atas pekerjaannya. Indikator Ketepatan waktu memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.779 yang artinya disiplin waktu dalam melakukan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pengawas TPS di distrik Jayapura Selatan. Indikator kuantitas memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.750 yang artinya kuantitas pekerjaan yang diselesaikan mampu meningkatkan kinerja. Indikator kualitas memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.745 yang artinya semakin bagus kualitas pekerja yang dimiliki maka semakin besar juga tingkat hasil pekerjaan yang dapat dilakukan. Dan indikator memenuhi kriteria pekerjaan memiliki nilai *loading factor* sebesar 0.605 yang artinya penempatan pekerjaan sesuai dengan keahlian pengawas TPS perlu diperhatikan agar kepuasan terhadap pekerjaan dapat tercapai. Penempatan yang sesuai dapat memicu kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja pekerjaan yang dilakukan sehingga mendapatkan hasil maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paparang (2021), Suardi (2019), dan Wijaya (2018) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengujian sobel yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja Pengawas TPS melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai z sebesar 2,18907434 \geq t -tabel sebesar 1,65922 ($df=n-k$), dengan nilai *one tailed probability* sebesar 0,01429572 dan nilai *two tailed probability* sebesar 0,02859144 kurang dari 0,05, sehingga variabel kepuasan kerja signifikan untuk menjadi variabel mediasi. Kompensasi memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk (2023), dan Amri (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pengawas TPS melalui kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

Saran yang dapat diberikan dalam upaya meningkatkan kinerja pada Pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) distrik Jayapura Selatan, diharapkan kepada Lembaga Badan Pengawas Pemilihan Umum untuk lebih dapat memperhatikan kompensasi yang diberikan khususnya pada kesesuaian kerja pengawas dalam memberikan kompensasi. Salah satu cara yang bisa di berikan adalah dengan mengevaluasi lebih lanjut lagi mengenai pemberian kompensasi yang sesuai dengan kesesuaian kerja, waktu kerja dan dapat memberikan insentif finansial atau bonus bagi para Pengawas Tempat Pemungutan Suara (TPS) sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat. Bagi peneliti selanjutnya agar memperluas cakupan variabel mediasi yang mungkin jarang digunakan tetapi mampu berdiri sebagai mediasi antara kompensasi terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Agathanisa, C., & Partono Prasetio, A. (2018). Citha Agathanisa 1), Arif Partono Prasetio 2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online). *Citha Agathanisa*, 1(4), 308–319.
- Chairunisyah Lubis, T., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 2, Nomor 1).
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pt. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.465>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Nikos Distribution Indonesia*.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan*.
- Irawati, R. (2018). Etowa Packaging Indonesia. Dalam *Journal Of Applied Business Administration* (Vol. 2, Nomor 1).
- Kurnia, I., Program, W., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas* (Vol. 6, Issue 2).
- Kralita, A., Roy, P., Runtuwene, F., Sambul, S. A. P., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 9(2).
- Mulyaningtyas, B., Soliha, E., & Stikubank, U. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang)* (Vol. 31, Nomor 1).
- Novita, E., Partono Prasetio, A., Poerwita Sary, F., Kunci, K., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt Xyz*. 6(3), 2022.
- Prabowo, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sandhy Putra Makmur Jawa Barat Effect Of Compensation On The Performance Of Employees Of Pt Sandhy Putra Makmur West Java*.
- Prayitno, D., & Cendekia Karya Utama, S. (2023). *Asia Grow Logistics Cabang Semarang Pt Indoraya Internasional Di Yogyakarta*. (2018).
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04).
- Salsabila, Z., & Yunanti, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Non Pns Pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan. *Jorapi : Journal Of Research And Publicationinnovation*, 2(1). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/joaiia/index>
- Sangadji, E.M dan Sopiah. (2010). Metodologi Pendidikan. Yogyakarta: ANDI
- Ferdinand, (2002). *Structural Equation Modeling* Dalam Penelitian Manajemen Semarang: penerbit BP UNDIP
- Amri. (2023). *Peran Pemeditasian Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang Jawa Tengah*.

- Sander, A., Sander Stim-Lpi Makassar, A., Studi Manajemen Rina Stim-Lpi Makassar, P., & Studi Manajemen, P. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Pt. Semen Tonasa Ii Dan Iii Kabupaten Pangkep. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 291–303. <https://doi.org/10.61132/Lokawati.V2i2.672>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020a). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Iss Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i1.320>
- Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Dimensi Karyawan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2010.
- Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, TBK Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 2019•journal.shantibhuana.ac.id
- Sangkaen (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8. No. 1, 2019*
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Pengiriman Di Kota Serang Indonesia. *Journal Of Management And Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/Jmbr.V19i1.235>
- Ferdinand, (2021) Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R, Practical Assessment, Research and Evaluation
- Ferdinand, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting : Journal Of Business, Management And Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/Budgeting.V1i2.1238>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In Alfabeta Bandung.
- Efendi. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang.