



Artikel masuk:
24 Desember 2021
Artikel diperbaiki:
3 Februari 2022
Artikel diterima:
20 Maret 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PT. INDONESIA POWER SURALAYA
PGU

Wiwik¹, Subarjo²

¹PT. Indonesia Power Suralaya PGU

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email Korespondensi: subarjo@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

This study aims to identify the factors that influence employee performance and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance with job satisfaction as the intervening variable. The population in this study were employees of the PT. Indonesia Power Suralaya PGU. This study uses a quantitative type of research, with research data taken many as 70 employees at the PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Data collection techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the hypotheses proposed in this study. The results showed that: (1) work discipline had a significant positive effect on job satisfaction; (2) work discipline has a significant positive effect on employrr performance; (3) job satisfaction has a significant positive effect on employee performance; (4) compensation has a significant positive effect on job satisfaction; (5) compensation has a significant positive effect on employee performance; (6) indirect compensation through job satisfaction as an intervening variable has a significant effect on employee performance; (7) work discipline indirectly through job satisfaction as an intervening variable has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan data penelitian diambil sebanyak 70 karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (SmartPLS)* untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; (5) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; (6)

kompensasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (7) disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan membantu organisasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh tenaga kerja karyawan. Menurut Rudianto (2010: 50) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pemupukan dana dari hasil pemasarannya. Perusahaan dibangun dalam rangka memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pendapatan, Menurut Burrahanuddin (2010: 14). Menurut Hasibuan (2015: 12) menyatakan bahwa dalam organisasi tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin. Maka dalam hal itu karyawan merupakan asset utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi atau perusahaan tidak akan terwujud. Menurut Schuler dan Jackson (1997) dalam Sinambela (2018: 3) menyatakan bahwa mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting di abad ini karena sumber daya manusia menjadi titik sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2016: 172). Menurut Handoko (2007) dalam penelitian Pamungkas (2017) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kompensasi dengan alasan karena kepuasan dalam sebuah kompensasi dapat mempengaruhi kepribadian karyawan dalam bekerja supaya bersemangat dan akan memacu tingginya kinerja. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya nonfinansial. Menurut Samsudin Sadili (2005: 187) kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*nonfinancial*). Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menimbulkan rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Disisi lain kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh disiplin kerja pada karyawan. Menurut Sutrisno, Edi (2014: 89) Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, jika semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan dari seorang karyawan tersebut, yang dikemukakan oleh Dr. Malayu S.P Hasibuan, (2005: 193).

Menurut Rivai dan Basri (2005: 16) dalam penelitian Pamungkas (2017) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan dapat dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerjanya, penempatan, perlakuan pimpinan bahkan sesama karyawan, peralatan, serta suasana lingkungan kerja yang baik.

Fenomena yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU bahwa telah ditemukan beberapa persoalan terkait dengan kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan pada pra penelitian pertama mengenai kompensasi: dimana dalam fenomena kompensasi terhadap kinerja karyawan sudah termasuk optimal, namun terdapat beberapa permasalahannya seperti adanya karyawan yang melanggar aturan contohnya tidak melakukan absensi menggunakan *fingerprint* diwaktu yang telah ditentukan maka gaji karyawan tersebut otomatis akan dipotong. Permasalahan spesifik mengenai kompensasi yaitu pemotongan gaji akibat dari diri sendiri oleh perilaku karyawan itu sendiri. Mengenai disiplin kerja fenomena yang terjadi adalah terdapat kelalaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Hal demikian akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kelalaian tersebut akibat dari aturan yang tidak ketat sehingga karyawan tidak memperhitungkan waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan. Aspek dari rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, akibatnya adalah keterlambatan dalam mengerjakan laporan dan juga akan mengakibatkan menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Menurut Agiel Puji Damayanti, dkk (2013) dalam penelitian Nurcahyani (2016) kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kompensasi dan disiplin kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka dalam penelitian ini memberikan gagasan pengaruh terhadap kompensasi dan disiplin kerja diduga dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kondisional atau variabel intervening. Menurut Sugiyono (2016: 39) mengemukakan tentang variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen yang menjadi hubungan secara tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur atau variabel intervening bisa disebut sebagai variabel “antara” variabel independen dan dependen, sehingga pada variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi perubahan atau timbulnya variabel dependen. Maka dari hal itu dalam penelitian ini perlu mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung antara kompensasi dan disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Topik penelitian mengenai kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi relevan untuk diteliti.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2009) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu yang ditetapkan, seperti standar hasil kerja dan target kerja yang ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Kinerja juga diartikan sebagai sebuah prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, Menurut Sandy (2015: 11).

Kompensasi

Menurut Werther dalam Davis (1996) Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Menurut pendapat Martoyo (2007) Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employes* maupun *employee*, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, secara langsung berupa uang (finansial), secara tidak langsung berupa uang (nonfinansial) (Mulya et al., 2022).

Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin juga diartikan sebagai penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi, Menurut Davis dalam Sinambela (2012: 334). Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, serta disiplin dikatakan sebagai sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, menurut Sutrisno (2014: 89).

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pribadinya.

Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqijn (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Muhammadiyah Universitas Tangerang.

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utari dan Rasto (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa dan Prasetyo (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir

Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda.

H4: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman Asep, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Djastuti (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada CV. Manfaat Di Ambarawa)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

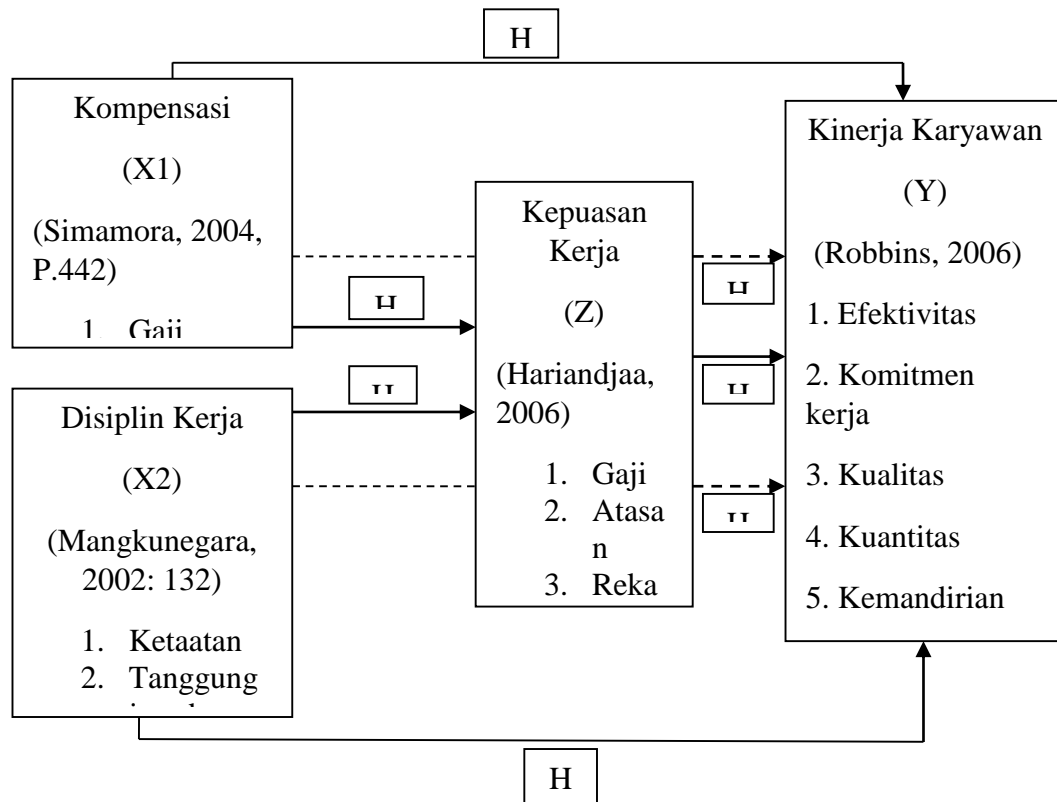
H6: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pertama Mina Sutra Perkasa Di Puger Jember”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai regresi 48,1% dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 38,4%. Selain itu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai regresi 38,9%. Selain itu disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai regresi 18,7%.

H7: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

- X : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat
- Z : Variabel Intervening
- > : Hubungan Parsial
- - -> : Hubungan Simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada jenis penelitian kuantitatif ini menggunakan jenis penelitian kuasal yang digunakan dalam hubungan sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengajuan hipotesis sehingga memungkinkan diperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data yang diperoleh langsung maupun tidak langsung melalui media perantara yaitu berupa opini subjek atau bisa disebut orang yang secara individual maupun kelompok dengan hasil observasi terhadap suatu kejadian atau kegiatan dan juga hasil pengujian. Sumber data dalam penelitian ini melalui studi lapangan atau *field research* yaitu data primer dan data sekunder. Data yang akan diperoleh akan dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis.

Adapun penentuan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh biasa disebut sebagai sensus.

Menurut Sugiyono (2017: 85) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini yaitu 70 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu penelitian lapangan yang meliputi wawancara, observasi, dokumentasi serta kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negative). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Penilaian *convergent validity* berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari perkembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0.60.

Tabel 1. Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	Loading Factor
Kompensasi	X1.1	0.946
	X1.2	0.890
	X1.3	0.833
Disiplin Kerja	X2.1	0.786
	X2.2	0.837
	X2.3	0.894
	X2.4	0.872
Kinerja Karyawan	Y.1	0.842
	Y.2	0.813
	Y.3	0.931
	Y.4	0.843
	Y.5	0.858
	Y.6	0.897
Kepuasan Kerja	Z.1	0.936
	Z.2	0.901
	Z.3	0.829
	Z.4	0.859
	Z.5	0.847

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat diketahui pada tabel 1 Nilai *Outer Model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *Convergen Validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0.60. Kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

Discriminant Validity

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 2. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Konstruk	Kompensasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0.946	0.689	0.676	0.748
X1.2	0.890	0.677	0.687	0.652
X1.3	0.833	0.651	0.645	0.719
X2.1	0.725	0.786	0.629	0.855
X2.2	0.520	0.837	0.736	0.557
X2.3	0.648	0.894	0.774	0.790
X2.4	0.648	0.872	0.802	0.651
Y.1	0.664	0.729	0.842	0.675
Y.2	0.677	0.748	0.813	0.771
Y.3	0.670	0.774	0.931	0.638
Y.4	0.632	0.688	0.843	0.553
Y.5	0.575	0.750	0.858	0.608
Y.6	0.676	0.803	0.897	0.766
Z.1	0.847	0.762	0.681	0.936
Z.2	0.816	0.695	0.660	0.829
Z.3	0.595	0.731	0.670	0.859
Z.4	0.569	0.824	0.777	0.847
Z.5	0.946	0.689	0.676	0.748

Berdasarkan tabel 2 diketahui nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *loading factor* lebih besar dibanding nilai *loading variabel* laten lainnya. Artinya variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0.70 dan AVE berada di atas 0.50 pada tabel dibawah akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

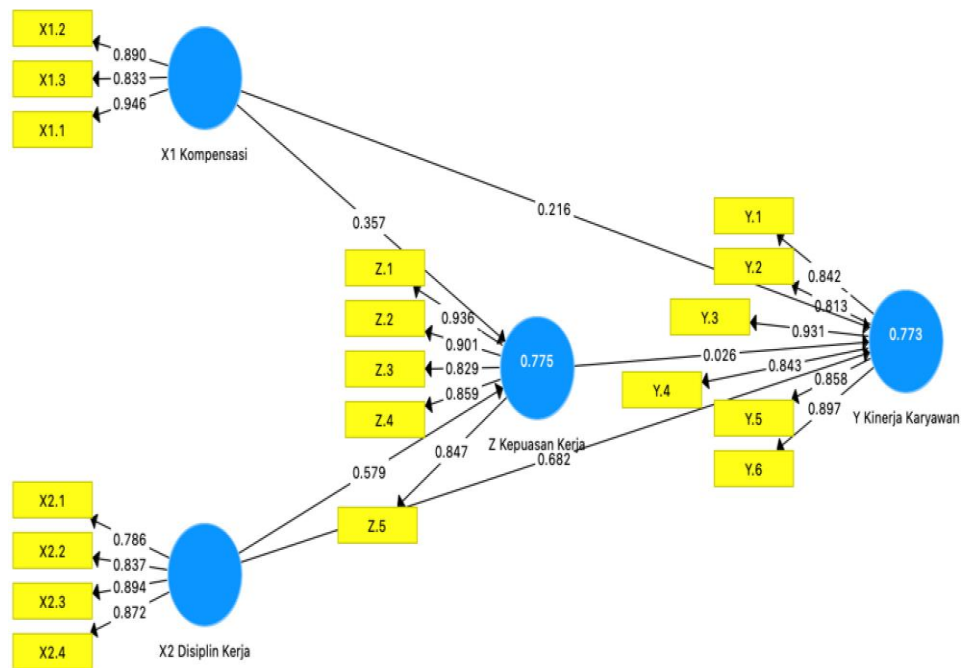
Tabel 3. Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Composite Reliability	AVE
Kompensasi	0.868	0.794
Disiplin Kerja	0.869	0.719
Kinerja Karyawan	0.932	0.748
Kepuasan Kerja	0.923	0.766

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* > 0.70 dan AVE > 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran-ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistik melalui prosedur *bootstrapping*.



Gambar 2. Model Struktural

Tabel 4. Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.579	0.569	0.159	3.642	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.682	0.738	0.195	3.504	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.026	-0.027	0.187	0.141	0.888
Kompensasi_ -> Kepuasan Kerja	0.357	0.370	0.172	2.081	0.038
Kompensasi_ -> Kinerja Karyawan	0.216	0.214	0.135	1.597	0.111

Evaluasi model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif model struktural dievaluasi dengan menggunakan fungsi dibawah ini:

$$Z = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Z = + 0,357X_1 + 0579X_2$$

Pada pengujian simultan diperoleh nilai *p-value* sebesar (0.000) < α (0.05), maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan model regresi sudah tepat digunakan untuk memprediksi variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian parsial konstanta dan disiplin kerja diperoleh nilai *p-value* sebesar (0.000) < α (0.05), maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh konstanta kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

$$Y = \alpha + \beta Z$$

$$Y = + 0,026Z$$

Pada pengujian parsial diperoleh nilai *p-value* sebesar (0.888) > α (0.05), maka H_0 diterima, sehingga pengujian parsial konstanta dan kepuasan kerja diperoleh nilai *p-value* sebesar (0.888) > α (0.05), maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan tidak ada pengaruh konstanta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Nilai R-Square

No	Variabel	R-Square
1.	Kepuasan Kerja	0.775
2.	Kinerja Karyawan	0.773

Penelitian ini menggunakan dua buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dan Variabel kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z). pada table tersebut menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) diperoleh sebesar 0.775 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0.773. Hasil ini menunjukkan bahwa 77,5 % variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dan 77,3 % variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z).

Pengujian Hipotesis Langsung

Dasar dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Hasil output estimasi untuk pengujian *model structural* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Result For Inner Weights

Konstruk	Original Sampel	Sampel Mean	Standard Error	T-Statistic
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.579	0.569	0.159	3.642
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.682	0.738	0.195	3.504
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.026	- 0.027	0.187	0.141
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.357	0.370	0.172	2.081
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.216	0.214	0.135	1.597

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.579 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3.642. nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (0.1954), yang artinya **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana disiplin kerja mampu menjadi faktor pendorong kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.682 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 3.504. nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (0.1954), yang artinya **Hipotesis 2 diterima**. Hasil ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.026 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 0.141. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (0.1954). Dengan demikian, **Hipotesis 3 diterima**. Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana kepuasan kerja yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.357 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2.081. nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (0.1954). Dengan demikian, **Hipotesis 4 diterima**. Hasil ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 5: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.216 dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 1.597. nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (0.1954). Dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**. Hasil ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima dimana kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan program bantu *Sobel test Calculator* dapat disajikan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Result For Sobel Test

Konstruk	T-Statistic	P Value
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	1.78492725	0.07427312
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	1.73329925	0.08304249

Pengujian Hipotesis 6: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan ditunjukkan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 1.78492725 yang lebih besar dari t_{tabel} (0.1954). Hal ini berarti **Hipotesis 6 diterima**. Berarti kompensasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU yang berarti disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengujian Hipotesis 7: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan menunjukkan nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 1.73329925 yang lebih besar dari t_{tabel} (0.1954). hal ini berarti **Hipotesis 7 diterima**. Hasil ini berarti bahwa disiplin kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU yang berarti sesuai dengan hipotesis keenam dimana disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Suralaya PGU.

Kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

SARAN

Ada saran yang dapat penulis sampaikan yaitu untuk pihak perusahaan jika dalam meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya kinerja bagi setiap karyawan yang selalu memberikan kinerja mereka dengan sangat baik diberikan penghargaan sebagai apresiasi bahwa organisasi atau perusahaan. Adapun solusinya antara lain dapat memberikan kompensasi yang cukup dan memusakan serta meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan dorongan-dorongan terhadap karyawan dengan memperhatikan secara komprehensif agar tercipta kepuasan kerja yang optimal sehingga dapat meningkatkan target kinerja organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, M., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Cv Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(1).
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi

- Pada Cv. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 320-333.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23-32.
- Furadantin, R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi Smartpls V. 3.2. 7 2018. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1-18.
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).
- Mulya, F. R. Q., Indriaty, L., & Indriaty, L. (2022). Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Subsektor Consumer Goods Yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020: Analisis Moderator Kebijakan Deviden. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24269/asset.v5i1.5352>
- Pamungkas. Satrio. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan "X" Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putra, A. M. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pertama Mina Sutra Perkasa Di Puger Jember.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja". Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137-144.

