
**PENGARUH COMPESANTION DAN JOB SATISFACTION TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI EMPLOYEE
ENGAGEMENT PADA BANK SWASTA DI JAKARTA**

Antonius David Kristanto, Erny Tajib

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta
antonius122011817001@std.trisakti.ac.id, ernytajib@trisakti.ac.id

Diterima:

25 Juni 2022

Direvisi:

10 Juli 2022

Disetujui:

12 Juli 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh employee engagement di industri perbankan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Employee Engagement? (4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement?. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling (pegawai bank) dengan jumlah sampel sebanyak 165 responden dan 19 pertanyaan yang diajukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Employee Engagement dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Keterlibatan Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on employee performance mediated by employee engagement in the banking industry. The problems in this study are as follows: (1) Does compensation have an effect on employee performance? (2) Does job satisfaction have an influence on employee performance? (3) Does compensation have an influence on employee performance mediated by Employee Engagement? (4) Does job satisfaction have an influence on employee performance mediated by employee engagement?. The sampling method used was purposive sampling method (bank employees) with a total sample of 165 respondents and 19 questions asked. The results of this study indicate that there is no effect of compensation on employee performance. In addition, there is a significant effect of job satisfaction on employee performance. The results of this study

also show that there is an influence of compensation on employee performance which is mediated by Employee Engagement and there is also an effect of job satisfaction on employee performance which is mediated by employee engagement

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance, Employee Engagement.*

Pendahuluan

Human resource adalah aset berharga bagi perusahaan. Di zaman modern kala ini, terlihat jelas bahwa sebagian besar pekerjaan manusia dapat digantikan oleh mesin. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam organisasi, sekaligus keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam lingkungan yang cepat berubah dan kompetitif. Apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan didirikan atas dasar visi dan misi serta dipimpin dan dibimbing dalam menjalankan misinya oleh manusia. Oleh sebab itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua aktivitas perusahaan. Oleh karena itu human resource harus menarik perhatian pebisnis. Suatu hal yang butuh dimengerti pada human resource management adalah pengorganisasian kompensasi. Remunerasi sebagai suatu hal yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa kewajiban yang dilakukan oleh suatu perusahaan (Agustin Riyan Pratiwi & Firgiyani, 2021).

Paparan tersebut mendeskripsikan bahwa pentingnya dampak remunerasi dan job satisfaction terhadap employee performance pada suatu perusahaan. Dengan demikian, pencapaian Job Performance adalah sesuatu yang paling diharapkan oleh setiap organisasi dan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan – perusahaan. Ketika Job Performance tercapai, maka perusahaan akan dapat lebih maju atau berkembang. Namun sebaliknya, apabila faktor – faktor pendukung seperti kinerja karyawan yang rendah, kompensasi yang tidak sesuai, akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai Job Performance. Besaran gaji ataupun tunjangan yang sering disebut juga sebagai kompensasi dapat menjadi salah satu acuan dalam melihat rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dengan beban kerja pekerjaan yang besar, hal lainnya kurangnya disiplin kerja setiap karyawan dengan seringnya ketidakhadiran karyawan juga dapat dikatakan sebagai tingkat kinerja karyawan yang rendah (Isvandiari & Fuadah, 2017). Menurut (Rivai, 2013) merupakan kinerja sesungguhnya yang diraih oleh seorang pekerja dan prestasi kerja sendiri memiliki arti kinerja baik secara kualitas dan kuantitas personal pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Job Performance yang terjadi dalam sebuah perusahaan tidak terlepas daripada faktor – faktor pendukung lainnya yang salah satunya yaitu kompensasi. Menurut (Khanka et al., 2012), pada umumnya, tiap pekerja atau karyawan ingin memiliki rasa kepuasan yang positif akan hasil kerjanya begitu pula ketika atasan atau pimpinan mendapatkan kepuasan yang positif dari hasil kerja para karyawannya. Hal ini disebut juga dengan Job Satisfaction. Tentunya Job Satisfaction merupakan faktor yang berpengaruh atas tercapainya Job Performance.

Job Satisfaction menggambarkan suka atau tidak suka dengan pekerjaan yang dihasilkan. Terdapat beberapa aspek yang dapat berpengaruh terhadap job satisfaction pekerja, pertama dari remunerasi yang diperolehnya hingga tempat kerja yang ada. Meningkatkan job satisfaction menunjukkan bahwa pengelolaan pegawai di suatu

organisasi, sebab gaji sangat mempengaruhi performa pegawai. Remunerasi berperan besar untuk mewujudkan performa seorang pegawai sebagai pertimbangan pokok untuk penghidupan karyawan, begitu juga kompensasi sumber pendapatan bagi karyawan. remunerasi perusahaan yang wajar tentunya mendukung karyawan secara positif. Hasil kepuasan kerja dari persepsi karyawan merupakan kebutuhan yang meningkat dari waktu ke waktu, dimana orang selalu mencoba yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Gaji dan kepuasan kerja merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai karena berkaitan erat. kompensasi merupakan kunci target pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan uang untuk mencukupi kebutuhannya (Agustin Riyan Pratiwi & Firgiyani, 2021).

Organisasi yang berkelanjutan untuk bertahan adalah organisasi yang fokus pada manajemen human resource yang efisien, proaktif dan sistematis. Setiap organisasi dengan kinerja yang tinggi, memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, dan komitmen yang berkelanjutan akan memaksimalkan pencapaian kinerja. Paparan tersebut menunjukkan bahwa job satisfaction adalah aspek yang berhubungan dengan performance. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi terhadap performance pegawai diperoleh hasil yang beragam. Remunerasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap job satisfaction dan kinerja pegawai (Syatoto, 2016). Temuan yang serupa juga ditunjukkan oleh penelitian (Sukidi & Wajdi, 2017); (Andi, Sudarno, & Nyoto, 2019) dan (Siddiqi & Tangem, 2018) bahwa terdapat hubungan positif remunerasi terhadap job satisfaction dan performance. Selanjutnya studi (Hartono, Efendi, & Nurwati, 2021) menunjukkan bahwa pengaruh remunerasi, employee performance dan job satisfaction sebagai variabel intervening. Kinerja pegawai dan kepuasan merupakan penentu tercapainya tujuan seseorang dan organisasi.

Besaran nilai remunerasi berhubungan dengan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Job satisfaction karyawan terpenuhi apabila harapan yang diinginkan dapat terwujud dalam mewujudkan kewajibannya dan benefit yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Remunerasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja dan job satisfaction, begitu juga job satisfaction memiliki pengaruh terhadap performance, selanjutnya kompensasi memiliki pengaruh terhadap performance dengan job satisfaction sebagai variabel intervening (Yudianto & Aryani, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh employee engagement di industri perbankan.

Dalam penelitian ini mengarah pada pengembangan artikel utama dan beberapa artikel pendukung. Penelitian ini merujuk pada jurnal utama oleh Pratiwi et al., (2021) yang berjudul *The Effect Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance*; dan jurnal pendukung studi Eka et al., (2020) dengan judul *The Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Engagement and Employee Performance at PT. Abyor International* berikut jurnal pendukung lainnya dalam pengujian korelasi antar variabel. Uraian artikel-artikel pendukung yang digunakan pada penelitian ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Asma Pratiwi, 2021)	<i>The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	<i>Compensation has a positive and significant effect on employee performance; Compensation and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance; Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance</i>
2	(Eka & Anik, 2020)	<i>The Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Engagement and Employee Performance at PT. Abyor International</i>	<i>Job satisfaction has a positive effect on employee engagement; Job satisfaction has a positive effect on employee performance; Employee engagement has a positive effect on employee performance; Employee engagement has a significant influence in mediating the effect of job satisfaction on employee performance.</i>
3	(Golonggom & Trang, 2016)	<i>The Impact Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado</i>	<i>Pengaruh Kompensasi dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan; Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan; Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan</i>
4	(Hartono et al., 2021)	<i>The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta</i>	<i>Compensation has an effect on job satisfaction; Compensation affects employee performance; Job satisfaction affects employee performance; Compensation has an indirect effect on employee performance through job satisfaction.</i>
5	(Husein & Hanifah, 2019)	<i>The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance</i>	<i>job satisfaction has a significant effect on employee</i>

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Through Coaching Intervening Variables in Banjarmasin Government</i>	<i>performance; employee performance allegedly job satisfaction has a significant effect on employees through coaching as intervening</i>
6	(Ali, Ali, & Munir, 2020)	<i>Effect of Work Engagement on Employee Performance: Investigating</i>	<i>Work Engagement has significant effect on job performance of the employees;</i>
7	(Riyanto, Endri, & Herlisha, 2021)	<i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement</i>	<i>Work motivation affects employee Performance; Job satisfaction affects employee engagement; Motivation and job satisfaction through employee engagement affect employee performance.</i>
8	(Sidabutar, Syah, & Anindita, 2020)	<i>The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	<i>Compensation has a positive relationship with job Satisfaction; Job Satisfaction has a positive relationship with Employee Performance; Compensation has a positive relationship with Employee Performance</i>

Metode Penelitian

Penelitian ini dibuat untuk menelaah lebih dalam mengacu pada desain penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dari analisis pengaruh variabel independen yaitu Compensation dan Job Satisfaction terhadap variabel dependen yakni Employee Performance, selanjutnya variabel moderating yaitu Employee Engagement.

Jurnal penelitian yang digunakan dalam studi ini merujuk pada beberapa artikel sebelumnya temuan oleh Pratiwi et al., (2021); Eka et al., (2020); Wellem et al., (2022) dengan mempergunakan pendekatan kuantitatif, diikuti penyajian analisis deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah sistem penelitian yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik dalam pengambilan sampel biasanya diambil secara acak atau random, instrumen penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono., 2017).

Unit analisis pada penelitian ini adalah pegawai dari beberapa perbankan yang paling banyak diminati, yang berdomisili di wilayah Jabotabek. Desain penelitian yang dilakukan memiliki karakteristik penyajian untuk mengkaji pengaruh Compensation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance dimediasi Employee Engagement.

Selanjutnya dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini, maka rancangan penelitian menggunakan adalah Hypothesis testing.

Pengambilan data primer yang dipergunakan didalam studi ini, dikumpulkan dengan teknik “Kuesioner” dimana item pernyataan dalam kuesioner berlandaskan teori manajemen yang relevan dari penelitian sebelumnya. Metode pengumpulan data (instrumen) yang dipergunakan berupa kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengambilan data dengan menyediakan daftar pernyataan tertulis kepada responden untuk dilengkapi oleh responden (Sugiyono, 2018). Penulis merancang kuesioner dengan google form kemudian dibagikan secara online melalui whatsapp dan sosial media.

Populasi berdasarkan Sugiyono (2018) adalah bagian generalisasi yang memiliki obyek atau subyek serta mempunyai kualitas dan sifat tertentu yang diputuskan oleh penulis untuk dikaji, lalu diambil kesimpulannya. Populasi dalam studi ini adalah pegawai dari beberapa perbankan pada periode November – Desember 2022.

Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Konsep probability sampling adalah teknik dalam pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk menjadi responden (Sugiyono.,2017). Menurut teori Hair et al., (2018) penentuan sampel dapat berjumlah 5-10 kali dari total indikator yang digunakan, adapun total indikator dalam penelitian ini sebanyak 19 item pernyataan. Jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 190 responden (Hair et al, 2018). Sampel adalah bagian dari populasi yang telah dipilih dengan cermat untuk mewakili populasi. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Jadi, dalam penelitian ini, ukuran sampelnya adalah responden.

Hasil dan Pembahasan

A. Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan suatu data secara terperinci. Pengujian statistik deskriptif pada penelitian ini, di tinjau berdasarkan dengan nilai mean dan standar deviasi, dimana nilai mean merupakan nilai-rata-rata dari jawaban responden, sedangkan nilai standar deviasi menunjukkan variasi dari jawaban responden (sekaran dan Bougie, 2016). Jika nilai dari standar deviasi diperoleh semakin mendekati nilai nol, artinya jawaban dari responden semakin tidak bervariasi, namun, jika standar deviasi yang diperoleh semakin menjauhi nilai nol, artinya jawaban dari responden semakin bervariasi, berikut merupakan hasil perhitungan statistik deskriptif dari setiap variable yang dijelaskan melalui rata-rata (mean) dan standar deviasi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Compensation

Indikator	Mean	Standar Deviasi
Perusahaan memberikan insentif yang sepatasnya	3.6364	.76582
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan	3.5697	.71759
Fasilitas yang tersedia memadai	3.6242	.73544
Compensation	3.6101	.63718

Nilai rata-rata untuk variabel compensation adalah 3,6101 dimana nilai ini menunjukkan responden merasa kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan sudah baik. Sementara itu nilai rata-rata terendah adalah 3.5697 yang menunjukkan responden secara keseluruhan cukup setuju bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,6364 yang menunjukkan perusahaan telah memberikan insentif yang pantas.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Job Satisfaction

Indikator	Mean	Standar Deviasi
Promosi bersifat adil dan objektif	3.6121	.75375
Selalu ada pengawasan kerja	3.7091	.64409
Ada umpan balik dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan	3.6242	.71867
Niat yang kuat dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	3.7879	.68777
Job Satisfaction	3.6833	.51954

Nilai rata-rata variabel *job satisfaction* adalah 3,6833 yang menunjukkan responden telah memiliki kepuasan kerja yang baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,7878 yang menunjukkan responden setuju bahwa karyawan memiliki niat yang kuat dan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu nilai rata-rata terendah adalah 3.6121 yang menunjukkan responden setuju bahwa promosi bersifat adil dan objektif.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Employee Engagement

Indikator	Mean	Standar Deviasi
Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan	3.8424	.68031
Saya tekun dalam melakukan pekerjaan sampai tuntas	3.7152	.73090
Waktu terasa cepat berlalu saat bekerja	3.5091	.76204
Saya berusaha untuk konsentrasi yang tinggi saat bekerja	3.6364	.67255
Saya menikmati pekerjaan saya ketika bekerja	3.6424	.70669
Employee Engagement	3.6691	.55816

Nilai rata-rata untuk variabel engagement adalah 3,6691 yang menunjukkan responden telah memiliki engagement yang baik dengan perusahaan. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,824 yang menunjukkan responden tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu nilai rata-rata terendah adalah 3,5091 yang menunjukkan responden setuju bahwa waktu terasa cepat berlalu saat bekerja.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Performance

Indikator	Mean	Standar Deviasi
------------------	-------------	------------------------

Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang saya harus lakukan	3.8000	.69141
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3.7394	.70622
Saya bertanggung jawab atas hasil akhir dari pekerjaan saya	3.6909	.77788
Saya berusaha hadir tepat waktu untuk tiba di tempat kerja	3.7939	.67622
Performance	3.7561	.57445

Nilai rata-rata untuk variabel performance adalah 3,7561 yang menunjukkan responden telah memiliki performance yang baik. Nilai rata-rata tertinggi adalah 3,800 yang menunjukkan responden memahami tugas dan tanggung jawab yang harus lakukan. Sementara itu nilai rata-rata terendah adalah 3,6909 yang menunjukkan responden bertanggung jawab atas hasil akhir dari pekerjaan saya.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan analisis Partial Least Square, karena menurut (sekaran dan Bougie, 2016), metode ini dapat memprediksi perubahan-perubahan dalam variabel terikat (dependen) yang dikaitkan dengan perubahan yang terjadi pada variabel tidak terikat (independen). Batas toleransi kesalahan yang digunakan adalah 5 % ($\alpha=0,05$) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan yang diambil, keputusan hipotesis diterima.
2. Jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan, kesimpulan yang diambil, keputusan hipotesis ditolak.

Tabel 6. Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis	Nilai Pengaruh	P-value	Keputusan
H1: <i>Compensation</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i>	0.055	0.176	Hipotesis Ditolak
H2: Terdapat pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.282	0.000	Hipotesis Diterima
H3: Terdapat pengaruh <i>compensation</i> terhadap <i>employee performance</i> yang dimediasi <i>Employee Engagement</i> .	-0.008	0.441	Hipotesis Ditolak
H4: Terdapat pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i> yang	0.383	0.000	Hipotesis Diterima

Hipotesis	Nilai Pengaruh	P-value	Keputusan
dimediasi oleh <i>employee engagement</i> .			
H5: Terdapat pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.539	0.000	Hipotesis Diterima

1. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menguji pengaruh *compensation* terhadap *performance* dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{01} : *Compensation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

H_1 : *Compensation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *compensation* terhadap *performance* adalah sebesar $0.176 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari *compensation* terhadap *performance*. Sementara nilai pengaruh adalah sebesar 0.055. Dari hasil ini maka disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini gagal untuk didukung.

2. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menguji pengaruh *compensation* terhadap *performance* dengan bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{02} : *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

H_2 : *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *job satisfaction* terhadap *performance* adalah sebesar $0.000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *compensation* terhadap *performance*. Sementara nilai pengaruh adalah sebesar 0.282. Dari hasil ini maka disimpulkan hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung.

3. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menguji pengaruh *compensation* terhadap *performance* dengan mediasi *employee engagement* bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{03} Tidak terdapat pengaruh *compensation* terhadap *employee performance* yang dimediasi *Employee Engagement*.

H_3 : Terdapat pengaruh *compensation* terhadap *employee performance* yang dimediasi *Employee Engagement*.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel *compensation* terhadap *performance* dengan mediasi *employee engagement* adalah sebesar $0.441 > 0,05$ yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari *compensation* terhadap *performance* dengan

mediasi employee engagement. Sementara nilai pengaruh adalah sebesar -0.008. Dari hasil ini maka disimpulkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini gagal untuk didukung

4. Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menguji pengaruh job satisfaction terhadap performance dengan mediasi employee engagement bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{04} Tidak terdapat pengaruh job satisfaction terhadap employee performance yang dimediasi Employee Engagement.

H_4 : Terdapat pengaruh job satisfaction terhadap employee performance yang dimediasi Employee Engagement.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel job satisfaction terhadap performance dengan mediasi employee engagement adalah sebesar $0.000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari job satisfaction terhadap performance dengan mediasi employee engagement. Sementara nilai pengaruh adalah sebesar 0.383. Dari hasil ini maka disimpulkan hipotesis keempat dalam penelitian ini didukung.

5. Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menguji pengaruh employee engagement terhadap performance dengan mediasi employee engagement bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut:

H_{04} Tidak terdapat pengaruh employee engagement terhadap employee performance

H_4 : Terdapat pengaruh employee engagement terhadap employee performance

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara variabel employee engagement terhadap performance adalah sebesar $0.000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari employee engagement terhadap performance dengan mediasi employee engagement. Sementara nilai pengaruh adalah sebesar 0.539. Dari hasil ini maka disimpulkan hipotesis kelima dalam penelitian ini didukung.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menguji pengaruh dari compensation terhadap performance secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari compensation terhadap performance. Hal ini menunjukkan dalam perusahaan ini, kompensasi bukanlah faktor yang meningkatkan kinerja. Kompensasi memegang peran penting upaya mewujudkan kinerja karyawan sebab salah satu pertimbangan utama karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan. kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan dorongan positif kepada karyawan (Pratiwi., 2021). Namun dalam penelitian ini, kompensasi bukanlah faktor pendorong kinerja dari karyawan. Hal ini dapat terjadi karena mungkin responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum terlalu baik jika dibandingkan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darma & Supriyanto (2017) yang

mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari job satisfaction terhadap performance dimana hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja yang lebih baik dari karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membentuk sikap positif dan menyenangkan dari karyawan yang mana kondisi positif ini akan mendorong kinerja yang lebih baik dari karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil temuan penelitian oleh Pratiwi (2021), dan Eka., (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh dari job satisfaction terhadap performance.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa employee engagement tidak memiliki pengaruh mediasi pada hubungan antara compensation terhadap performance. Hasil penelitian ini dapat terjadi karena dari hasil analisis juga menunjukkan bahwa compensation tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap performance dan juga terhadap employee engagement. Hal ini dapat terjadi karena mungkin responden dalam penelitian ini berasal dari beberapa perusahaan, dengan tingkat kompensasi yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh compensation terhadap employee performance yang dimediasi Employee Engagement.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa employee engagement memiliki pengaruh mediasi pada hubungan antara job satisfaction terhadap performance. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan employee engagement yang lebih baik yang akan mendorong kinerja yang lebih baik dari karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Job satisfaction terhadap employee performance yang dimediasi Employee Engagement.

Hipotesis kelima menguji pengaruh dari employee engagement terhadap performance dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari employee engagement terhadap performance. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki engagement yang tinggi, akan diwujudkan dalam bentuk komitmen dalam bekerja, kemauan, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga akan mendorong kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh employee engagement terhadap performance.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah tidak Terdapat pengaruh dari compensation terhadap employee performance, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari job satisfaction terhadap employee performance, Tidak pengaruh compensation terhadap employee performance yang

dimediasi Employee Engagement, Terdapat pengaruh job satisfaction terhadap employee performance yang dimediasi oleh employee engagement, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari employee engagement terhadap employee performance.

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para pengambil keputusan, khususnya manajer di bank untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Dari hasil analisis, diketahui bahwa job satisfaction memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung terhadap kinerja maupun melalui engagement. Oleh karena itu penting untuk meningkatkan kepuasan dari karyawan organisasi. Hal yang dapat dipertimbangkan adalah merancang sistem promosi yang lebih adil. Sistem promosi yang adil dapat dirancang dengan membuat sistem yang lebih transparan dan didasarkan pada prestasi atau kinerja terukur dari masing-masing individu karyawan. Dalam perencanaan karir juga perlu disusun poin-poin yang harus dimiliki karyawan untuk mendapatkan promosi secara adil yang didiskusikan secara individu dengan masing-masing karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap performance. Oleh karena itu penting untuk meningkatkan engagement dari para karyawan. Untuk meningkatkan engagement yang baik diperlukan adanya dukungan yang baik dan menciptakan lingkungan yang kondusif, dimana hal tersebut dengan memberikan dukungan yang baik terhadap karyawan terkait segala kebutuhannya dalam bekerja dan juga lingkungan yang dirancang nyaman.

Bibliography

- Ali, Mumtaz, Ali, Majid, & Munir, Muhammad. (2020). *Effect Of Work Engagement On Employee Performance: Investigating The Moderating Role Of Polychronicity*.
- Andi, Andi, Sudarno, Sudarno, & Nyoto, Nyoto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 4(1), 59–70.
- Eka, Febrial, & Anik, Herminingsih. (2020). The effect of organizational communication and job satisfaction on employee engagement and employee performance at PT. Abyor International. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 479–489. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.216>.
- Golonggom, Indra S. M. P., & Trang, Irvan. (2016). Pengaruh kompensasi dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan pada Matahari Department Store Tbk. Mega Mall Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Hartono, Rahmad, Efendi, Efendi, & Nurwati, Etty. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://doi.org/10.31334/bijak.v18i1.1309>.
- Husein, Nirza Marzuki, & Hanifah, Hanifah. (2019). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variables in Banjarmasin Government. *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, 546–552. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.72>.
- Isvandiar, Any, & Fuadah, Lutfiatul. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah*

- Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>.
- Khanka, S. S., Robbins, Organisational Behaviour, Judge, Sanghi Pearson, McShane, Glinow T. M. H., Luthans, Fred M. G. H., TMH, Organisational Behaviour Newstrom, Ashwathappa, K., & Prasad, L. M. (2012). *Organisational Behaviour*. New York: McGraw Hill.
- Pratiwi, Agustin Riyan, & Firgiyani, Febi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 61–71.
- Pratiwi, Asma. (2021). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 4(1), 54–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v4i1.261>.
- Rivai, Harif Amali. (2013). Anteseden komitmen organisasional dan dampaknya terhadap kinerja tugas (job performance) guru. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol17.iss1.art1>
- Riyanto, Setyo, Endri, Endri, & Herlisha, Novita. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, & Haryanto, Hari. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sidabutar, Elprida, Syah, Tantri Yanuar Rahmat, & Anindita, Rina. (2020). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1–5.
- Siddiqi, Tahmeem, & Tangem, Sadia. (2018). Impact of work environment, compensation, and motivation on the performance of employees in the insurance companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Sukidi, Sukidi, & Wajdi, Farid. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>.
- Syatoto, Faith. (2016). *The Effect of Employee Compensation and Work Motivation on Company Performance (Case Study at Pt. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk)*.
- Yudianto, Satriya, & Aryani, Dwi Nita. (2018). The Influence of Compensation, Motivation and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable (A Study at Secretariate of Pasuruan Regency). *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 2(5), 2194–2201.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).