

**PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAROKAH NURA SEKAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Astrid Bellinda Sonnyalia  
[astridsonnyalia8@gmail.com](mailto:astridsonnyalia8@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lita Permata Sari  
[litapermatasari@unars.ac.id](mailto:litapermatasari@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Randika Fandiyanto  
[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to analyze the influence of variables The Impact of Educational Motivation and Competence on Employee Performance at PT. Baokah Nura Sekawan with Job Satisfaction as an Intervening Variable. By using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model.*

*Results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application. Motivation has a significant positive effect on job satisfaction, Education has a positive but not significant effect on job satisfaction, Compensation has a positive but not significant effect on job satisfaction, Motivation has a positive but not significant effect on employee performance, Education has a significant positive effect on employee performance, Compensation has a positive but not significant effect on employee performance, Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, Motivation has a positive but not significant effect on Employee performance through job satisfaction, education has a positive but not significant effect on employee performance through job satisfaction, and compensation has a positive but not significant effect on employee performance through job satisfaction.*

*Keywords: Motivation, Education, Competence, Job Satisfaction and Employee Performance*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas di dalam perusahaan. Tingkat keefektifan dan keefisienan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk suatu kemajuan perusahaan tersebut. Bagaimanapun suatu proses berlangsung tidak akan terlepas dari campur tangan manusia. Menurut Sutrisno (2016:5)

“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Notoadmodjo (2014:16) “Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia

terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”.

Menurut Hasibuan (2014:119) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dhermawan (2012:174) “Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja organisasi”.

Kinerja menurut Mangkunegara (2018:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat fenomena yang terdapat dalam penelitian ini ialah dilihat dari segi motivasi ialah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga hal ini berdampak terhadap pekerjaan yang diberikan, hal ini berkaitan dengan sarana dan prasarana yang masih kurang lengkap sehingga karyawan dalam bekerja kurang semangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dari segi pendidikan masih terdapat karyawan dengan penempatan atau posisi yang menjadi tanggungjawabnya tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka miliki, hal ini berdampak terhadap proses atau berjalannya sebuah pekerjaan yang sedikit terhadap mengingat karyawan harus mempelajari terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan yang akan

dilakukannya. Kompensasi, dalam hal ini kompensasi sangat memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh semua karyawan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih tidak sesuai dengan tanggungjawab dan resiko yang akan dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya baik itu di dalam perusahaan atau bagian kantor terlebih juga pada bagian lapangan. Semua fenomena yang ada tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dan juga akan berdampak terhadap perusahaan kedepannya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Samsudin (2015:22) adalah “Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau organisasi bisnis”. Siagian (2013:6) “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

### **Motivasi**

Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Moorhead dan Griffin (2013:86) “Motivasi adalah serangkaian

kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu”. Dibawah ini merupakan indikator Motivasi menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014:148):

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

### **Pendidikan**

“Pendidikan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia” (Notoadmodjo,2009:16). Simamora (2016:219) mengartikan bahwa “Pendidikan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai”. Menurut Rivai (2011: 40) “ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pendidikan dan pelatihan yang dapat dijadikan sebuah indikator” antara lain:

- 1) Kemampuan instruktur
- 2) Sarana atau prinsip - prinsip pembelajaran
- 3) Peserta
- 4) Evaluasi

### **Kompensasi**

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan kantor guna mencapai tujuan yang

telah ditetapkan”. Nawawi (2015:315) “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Menurut Nawawi (2015:316) Kompensasi dapat dibuat tolak ukur sebagai indikator yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Insentif
- 4) Kesejahteraan karyawan

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2012:36) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut”. Umam (2010:192) “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja (Hasibuan 2014:47):

- 1) Kemampuan
- 2) Kejujuran
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Kesetiaan
- 5) Kreatifitas
- 6) Kreatifitas

### **Kinerja**

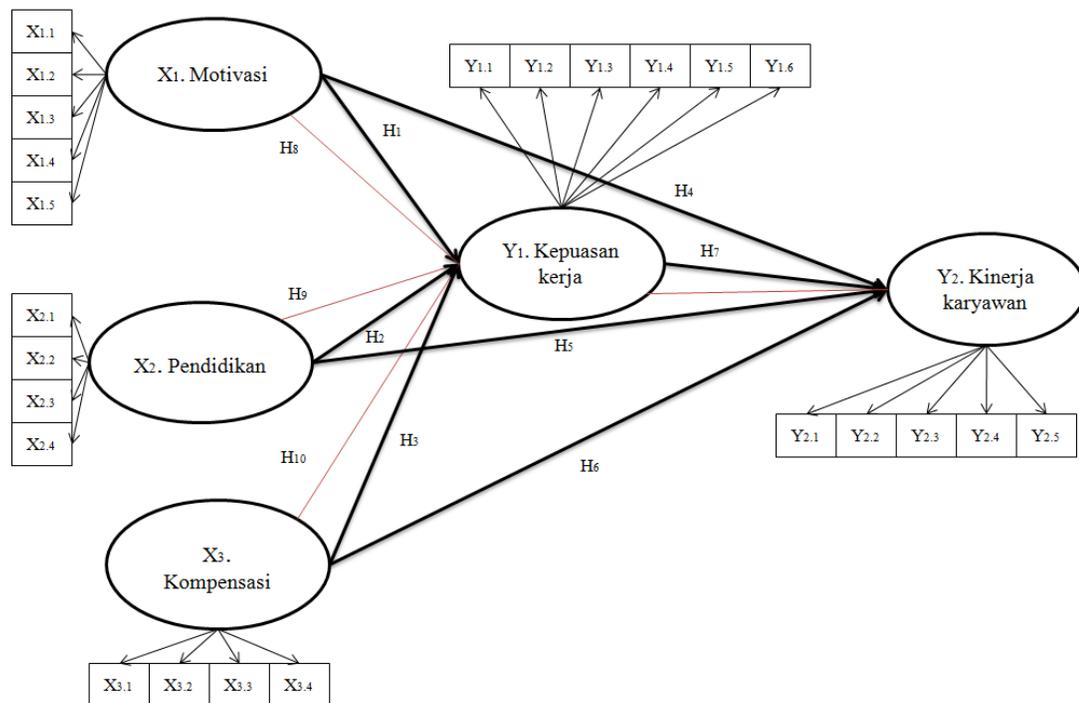
Siagian (2013:227) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang

telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234) yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H<sub>1</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.  
H<sub>2</sub> :Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

- H<sub>3</sub> :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.  
H<sub>4</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.  
H<sub>5</sub> :Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- H<sub>6</sub> :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>7</sub> :Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>8</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>9</sub> :Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>10</sub> :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

### III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ialah rancangan yang berasal dari keseluruhan perencanaan sebuah penelitian hendak dilaksanakan serta akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian (Sugiyono,2016:2). Rancangan penelitian ini mengkaji empat variabel, variabel bebas yaitu, Motivasi, Pendidikan, Kompensasi dan variabel intervening Kepuasan kerja, kemudian variabel terikat Kinerja karyawan.

#### Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2024. Penelitian ini dilakukan di PT. Barokah Nura Sekawan yang beralamat di Desa Curah Jeru Timur RT.003/RW.003 Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68322.

#### Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Barokah Nura Sekawan, yang beralamat Desa Curah Jeru Timur RT.003/RW.003 Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68322 yang berjumlah 30 karyawan selain pimpinan perusahaan.

#### Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Jumlah 30 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 15 orang atau 50,0% serta responden perempuan sejumlah 15 orang atau 50,0%.

#### Uji Validitas Konvergen

nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.5}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $X_{3.1}$ ,  $X_{3.2}$ ,  $X_{3.3}$ ,  $X_{3.4}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{1.4}$ ,  $Y_{1.5}$ ,  $Y_{1.6}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ , dan  $Y_{2.5}$ ) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and*

**Validity** yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE).

#### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai **Collinierity Statistic** (VIF) pada "**Inner VIF VALUES**". dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila VIF (*Varians Inflation Factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

##### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel

berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ .

##### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d\_ULS**, **d\_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

##### Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) mempengaruhi Kepuasan kerja

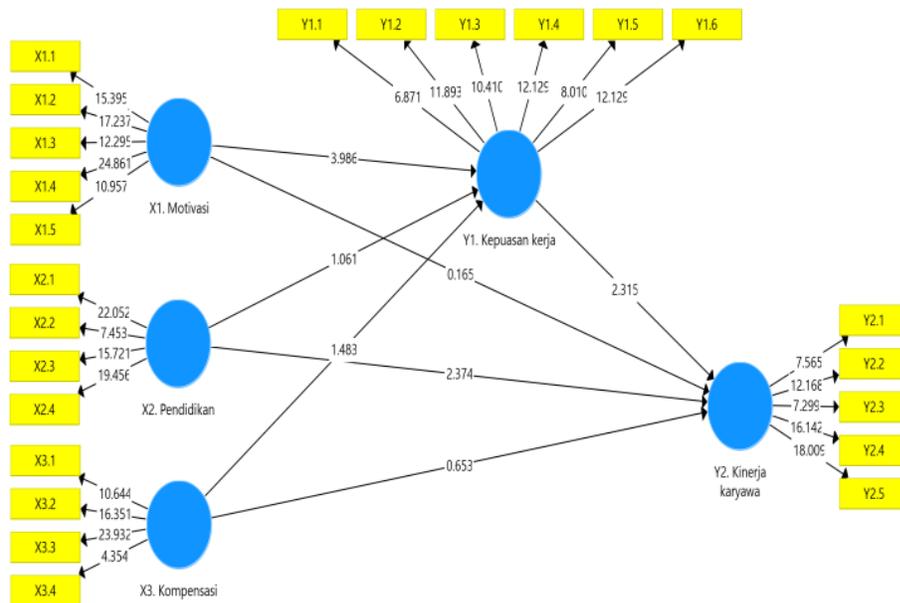
( $Y_1$ ) sebesar 0.973 (97,3%) dengan pengaruh tinggi sedangkan sisanya 2,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Motivasi ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0.987 (98,7%) dengan pengaruh sangat tinggi sedangkan

sisanya 1,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

**Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,606) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,986 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>1</sub> Diterima**. Motivasi yang diberikan atau ada di

dalam organisasi sudah baik dan benar hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang memiliki pengaruh secara signifikan adanya, namun dengan demikian organisasi harus tetap menjaga motivasi yang ada baik itu secara lisan maupun tidak. karna hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan yang ada. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian

terdahulu oleh Suci *et. al.* (2024). Namun menolak dan memperlemah temuan penelitian terdahulu oleh Oktaviyanti *et. al.* (2024).

### **Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,191) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 1,061 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,289** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>2</sub> Ditolak**. Pendidikan yang sering diadakan oleh organisasi tidak dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya signifikansi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yang ada, hal ini perlu adanya perubahan pendidikan kepada semua karyawan, dengan tujuan kepuasan kerja tercapai dengan baik dan sesuai dengan keinginan karyawan. Hasil ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Fatthuros *et. al.* (2024).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,189) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 1,483 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,139** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>3</sub> Ditolak**. Hasil temuan menunjukkan bahwa Kompensasi yang

ada di dalam organisasi atau yang diberikan kepada semua karyawan masih belum bisa menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan begitu perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada semua karyawan yang ada, jika perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Agung & Eri (2024).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,027) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,165 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,869** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>4</sub> Ditolak**. Hasil menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, hal ini bisa terjadi karena memang motivasi yang ada dalam organisasi tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan, dengan begitu perusahaan harus merubah motivasi yang diberikan kepada semua karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Suci *et. al.* (2024) dan Oktaviyanti *et. al.* (2024).

### **Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai

*original sample* yaitu (0,400) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,374 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,018** ( $<0,05$ ). Maka dapat disimpulkan **H<sub>5</sub> Diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan yang sering diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat cocok dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan mendasari dari pendidikan yang diadakan dengan tujuan untuk menambah wawasan pengetahuan bagi karyawan sehingga hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang ada. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yesi *et. al.* (2024).

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,096) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,653 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,514** ( $>0,05$ ). Maka dapat disimpulkan **H<sub>6</sub> Ditolak**. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih tidak sesuai hal ini sesuai dengan hasil temuan yang mana tidak ada signifikansi terhadap peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus lebih baik dalam pemberian kompensasi kepada semua karyawan yang ada jika ingin kinerja karyawan baik dan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh

Cahyani *et. al.* (2023), Agung & Eri (2024).

#### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,532) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,315 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,021** ( $<0,05$ ). Maka dapat disimpulkan **H<sub>7</sub> Diterima**. Kepuasan kerja merupakan output dari semua rangkaian yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja disini menyangkut kemampuan, kejujuran lingkungan kerja, kesetiaan terhadap pekerjaan, kreatifitas dan kepemimpinan yang mana ini semua merupakan pendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja di sisi lain jika kepuasan kerja meningkat tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Agung & Eri (2024).

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,322) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,649 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,008** ( $<0,05$ ). Maka dapat disimpulkan **H<sub>8</sub> Diterima**. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa

Motivasi menjadi pendorong yang menyebabkan karyawan bersedia dan merelakan diri agar dapat memiliki bentuk keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pertanggungjawabannya dengan berkewajiban untuk memperoleh tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, tentunya juga kepuasan kerja yang sering didapatkan oleh karyawan sehingga kinerja tetap tinggi. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dalam memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Suci *et. al.* (2024).

#### **Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,102) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,828 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,408** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>0</sub> Ditolak**. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa Pendidikan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, berbeda dengan hasil temuan secara langsung yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian

peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Lensa *et. al.* (2024).

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,101) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 1,006 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,315** (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H<sub>10</sub> Ditolak**. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa Kompensasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan bahkan dengan melalui kepuasan kerjapun tidak bisa, hasil tersebut sama dengan hasil pengaruh secara langsung yang menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi tidak cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Agung K & Eri W (2024).

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  diterima).
2. Pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  ditolak).
3. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_3$  ditolak).
4. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  ditolak).
5. Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_5$  diterima).
6. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_6$  ditolak).
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_7$  diterima).
8. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_8$  diterima).
9. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_8$  diterima).
10. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja ( $H_{10}$  ditolak).

## Saran

### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Sebagai tambahan referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan Motivasi, Pendidikan, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

### Bagi Peneliti

- a. Peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan teori yang akan dipakai yang sama dengan penelitian ini.
- b. Peneliti lebih mengembangkan kembali ruang lingkup dalam penelitian ini, mengingat penelitian ini yang dilakukan belum sepenuhnya bisa menggambarkan pemenuhan Kinerja karyawan.
- c. Lebih memperluas penelitian dengan menggunakan berbagai variabel lain yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan itu sendiri.

### Bagi PT. Barokah Nura Sekawan

Dari segi Motivasi perlu adanya perhatian dalam hal kebutuhan perwujudan diri yang diberikan oleh perusahaan kepada semua karyawan yang mana karyawan melakukan pekerjaan dengan tantangan yang berat, mengutamakan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya, mengingat hasil penelitian kebutuhan perwujudan diri memiliki hasil yang

rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Dari segi Pendidikan perlu peningkatan terhadap Sarana atau prinsip pembelajaran yang perlu peningkatan dalam pemberiannya karena sarana atau prinsip dalam bekerja wajib diadakan dengan tujuan untuk memberikan pembelajaran yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan perusahaan. Hasil masih menunjukkan memiliki nilai rendah dari indikator lainnya.

Dari segi Kompensasi perlu adanya peningkatan tunjangan yang akan diterima oleh semua karyawan yang ada, hasil penelitian menunjukkan masih mendapatkan nilai yang rendah, hal ini membuktikan bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih tidak sesuai dengan begitu perusahaan harus menyesuaikan tunjangan yang didapat oleh karyawan.

Dari hasil penelitian Kepuasan kerja perlu adanya rasa perhatian terhadap lingkungan kerja, mengingat lingkungan kerja ini menjadi faktor penting dalam perusahaan karena lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan, hal ini berdampak terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Dari segi Kinerja karyawan, perlu adanya peningkatan terhadap ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, hal ini bertujuan untuk menyingkat waktu lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, karna hasil penelitian

menunjukkan nilai yang rendah dari pada indikator lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta
- Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Cahyani, D. D. A., Karnadi, & Fandiyanto, R. 2023. Peran Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Asn Pada Rsud Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (7): 1557-1574. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3568>
- Dhermawan, A. A. dan Gede, I. 2012. *Manajemwn SDM*. Jakarta: Mudiarta Utama.
- Fathurosi, Chamariyah, & Budarto, W. (2024). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru SMPI Miftahul Ulum Tambelangan Kabupaten Sampang. Universitas Wijaya Putra, Surabaya. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*. Vol 2 (1). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2155>.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kuswantoro, A & Windiarti E. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. *Jurnal MADINASIKA*. Vol 5 (2).  
<https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinatika>
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurul, S. Yenni, Z & Candra, Y. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat. *Faculty of Economics and Business, Program in Management Science. Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol 8 (1).  
<https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14303>.
- Notoadmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novitasari, Y. Fatmawati, & Prastyo, D. (2024). Hubungan Tingkat Pendidikan Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. Universitas Lancang Kuning, Indonesia. *Kiddo* :
- Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini..*  
<http://kiddo@iainmadura.ac.id>.  
<http://doi.org/10.19105/kiddo.v5i1.12864>.
- Oktaviyanti, Y, Sari. L. P & Pramitasari, T. D. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Polres Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol. 3 (7): 1389- 1402.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5118>.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Pabrik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKNP.

- Sugiyono. 2016.  
*Metode Penelitian Pendidikan*  
*(Pendekatan Kuantitatif,*  
*Kualitatif dan R&D.* Penerbit  
CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber*  
*Daya Manusia.* Cetak Ke Enam.  
Pranada Media Grup, Jakarta.
- Tamara, L, Usman B, Kurbani, A &  
Heryati, H. (2024). Pengaruh  
Tingkat Pendidikan dan  
Pengalaman Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan melalui  
Kepuasan Kerja Pada PT Kereta  
Api Indonesia Divisi Regional  
III Palembang. Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
PGRI Palembang. *Jurnal Media*  
*Wahana Ekonomika*, Vol 21 (1)  
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.12855>