

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Padang

Riri Nur Alia

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Marta Widian Sari

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Selvi Zola Fenia

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstract. *This research aims to examine how much influence compensation and employee development have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in Padang City Archives and Library Services. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 70 respondents. The analytical method used is structural equation modeling using smartpls. The research results showed that there was a significant influence of compensation on job satisfaction. There is a significant influence of employee development on job satisfaction. There is a significant influence of compensation on employee performance. There is a significant influence of employee development on employee performance. There is a significant influence of job satisfaction on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of employee development on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Employee Development, Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kearsipan dan perpustakaan kota padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 70 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Pegawai, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi atau organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta

penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai [1].

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam proses mencapai tujuan perlu adanya evaluasi pencapaian kinerja pegawai.

Menurut [2] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut [3] faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut [4] kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal. Untuk pemberian kompensasi ini sendiri perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor dalam kompensasi di antaranya kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja, tingkat biaya hidup di suatu daerah, tingkat jabatan yang dipegang pegawai serta pendidikan dan pengalaman karyawan. Selain itu adanya upah dan gaji yang pantas, insentif dan tunjangan [5].

Dunia kerja khususnya organisasi mempunyai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Organisasi tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat sumber inspirasi dari aktivitas suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Organisasi yang bertujuan untuk berkembang seharusnya tidak mengabaikan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin bagus kualitas pegawai, semakin tinggi tingkat keberhasilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan proses pengembangan sumber daya manusia. Hal itu tentu

mebutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan pegawai yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi. Organisasi harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Hal ini terkait erat dengan program-program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi [1].

Perpustakaan merupakan sebuah lembaga yang mengumpulkan informasi tertulis dan rekaman dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan intelektual penggunanya melalui berbagai cara interaksi pengetahuan. Sebagai pusat informasi, perpustakaan harus mampu menyediakan layanan yang lebih baik, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan penggunanya, sehingga menarik minat semua anggota pemustaka dengan latar belakang yang berbeda, termasuk pelajar, mahasiswa, pegawai, ASN, dan bahkan anak-anak.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Padang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan arsip dan informasi bagi masyarakat. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, peran Dinas Kearsipan dan Perpustakaan semakin penting sebagai penyedia informasi dan sumber pengetahuan bagi masyarakat. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Padang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan arsip dan informasi bagi masyarakat. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, peran Dinas Kearsipan dan Perpustakaan semakin penting sebagai penyedia informasi dan sumber pengetahuan bagi masyarakat. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi elemen utama, di mana penting bagi pegawai untuk memahami tugas-tugas yang diharapkan serta kapan mereka harus berperan serta dinilai berdasarkan hasil kerjanya berdasarkan perilaku. Penilaian kinerja yang objektif dan adil sangatlah krusial dan harus memperlihatkan kinerja yang akurat dan aktual. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diukur dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

Tingkat kinerja pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Padang belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pegawai *fluktuatif* maka

tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kompensasi dan pengembangan pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [6] yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh [7] yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh [8] yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [9] yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh [10] yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [11] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh [12] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 70 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 70 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai di atas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilainya harus lebih

besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Avrage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [15].

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coeficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

| No | Kuesioner | Jumlah | Persentas e% |
|----|---|--------|-----------------|
| 1 | Kuesioner yang didistribusikan | 70 | 100 |
| 2 | Kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 |
| 3 | Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak) | 0 | 0 |
| 4 | Kuesioner yang layak untuk olah data | 70 | 100 |

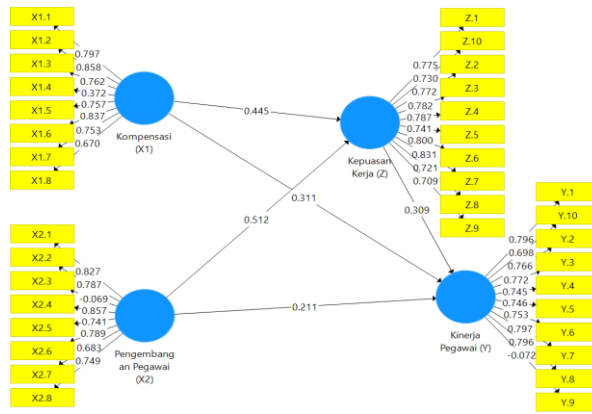
Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

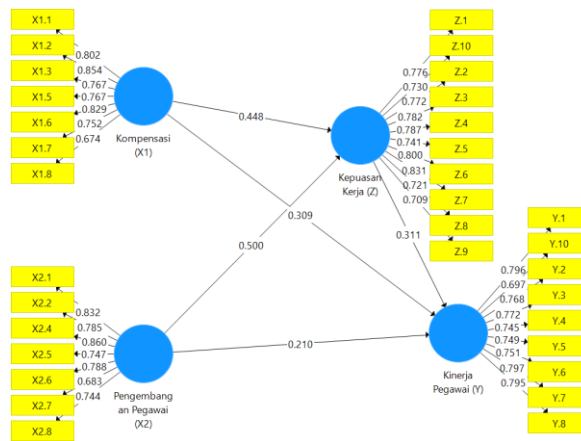
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

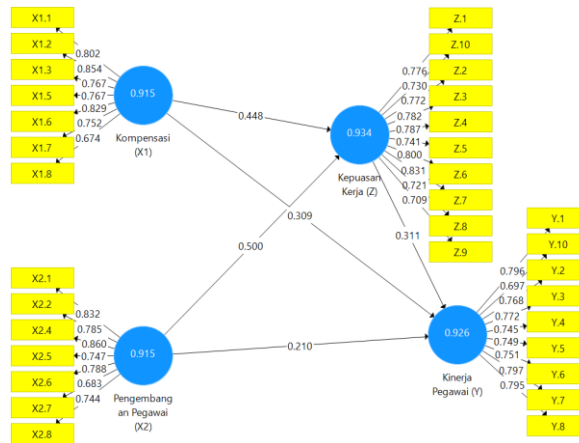
| Variabel Penelitian | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------|----------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,584 |
| Kompensasi (X1) | 0,608 |
| Pengembangan Pegawai (X2) | 0,607 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,586 |

Sumber: Hasil Olahan *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas

Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

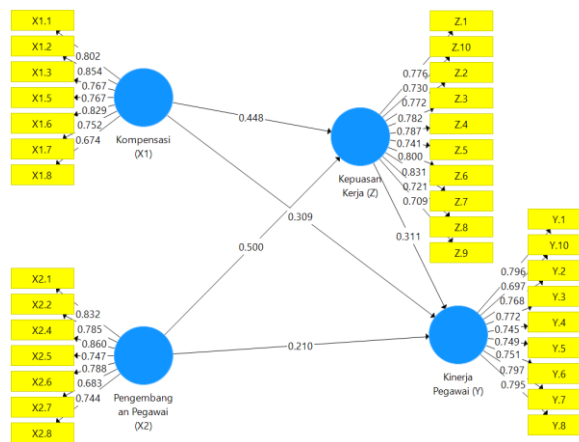


Gambar 3. Nilai Reliabelitas

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 5. di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4. Struktural Model Inner

Berdasarkan Gambar 4 model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompensasi dan pengembangan pegawai terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,448 X_1 + 0,500 X_2$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompensasi, pengembangan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,309 X_1 + 0,210 X_2 + 0,311 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *Adjusted R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,399 atau sebesar 39,9%, maka kontribusi variabel kompensasi, pengembangan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,9% sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,674 atau sebesar 67,4%, maka kontribusi variabel kompensasi dan pengembangan pegawai terhadap kepuasan kerja sebesar 49,6% sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menurut [1] kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [2] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh [3] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [4] terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh [5] terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Menurut [6] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut [7] faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi,

motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh [9] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh [11] terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam proses mencapai tujuan perlu adanya evaluasi pencapaian kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [12] terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh [9] terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh pengembangan pegawai. Dunia kerja khususnya organisasi mempunyai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Organisasi tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat sumber inspirasi dari aktivitas suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, pegawai mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Organisasi yang bertujuan untuk berkembang seharusnya tidak mengabaikan pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Kualitas pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu program atau penyelesaian suatu pekerjaan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- F. N. D. Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021.
- D. and B. Suryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2022.
- R. Gunadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepblish Publisher, 2020.
- Yusup, *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar ALam: LD Media, 2021.

- J. Herawati, E. Septyarini, and K. Lindasari, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Balai Diklat Yogyakarta,” vol. 4, no. 4, pp. 1392–1411, 2022, doi: 10.47467/alkharaj.v4i4.965.
- R. F. Daniyati, “Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung,” vol. 21, no. 1, 2022.
- S. Julita, I. Prasetyo, and W. Utari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti,” vol. 08, no. 02, pp. 100–113, 2022.
- Hernilawati, Sutriswanto, and D. Rusvitawati, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan,” vol. 4, no. 1, pp. 22–33, 2021.
- S. Widyaningrum, Tabroni, and Derriawan, “Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Di PT. SGS Indonesia,” vol. 3, pp. 358–367, 2023.
- D. A. Nugraha, B. Nadeak, N. Martini, and D. J. Suyaman, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat,” vol. 6, no. 1, pp. 81–93, 2022, doi: 10.31602/atd.v6i1.5886.
- Z. Rahma, M. Magdalena, and L. Budi, “Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” 2022.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta, 2018.
- S. Yamin, *Smartpls 3. Amos & Stata*. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2021.
- H. D. Setiawan, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi,” pp. 8091–8102, 2019.
- W. Astriani, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Kelas I Utama Sentani,” pp. 74–84, 2019.
- S. V. Hoke, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara,” vol. 6, no. 1, pp. 1–11, 2018.
- M. Wasahua, “Analisis pengaruh kompetensi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah xii maluku dan maluku utara di kota ambon,” vol. 6, 2018.
- Robert, “Influence of product quality, price and truston customer satisfaction,” 2018.
- A. J. Tate, “The influence of organizational commitment on employee performance,” 2020.
- A. Farid, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja,” vol. 3, pp. 49–58, 2020.