

**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KANTOR
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

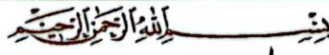


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Muhammad Zhurham
NPM : 1905160631
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 05 Maret 2024, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD ZHURHAM
NPM : 1905160631
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I



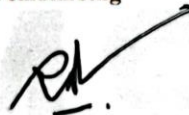
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Penguji II



NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Pembimbing



Dr. RADIMAN, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD ZHURHAM
N.P.M : 1905160631
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL, LINGKUNGAN
KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
MEDAN KOTA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. NURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Zhurham
 NPM : 1905160631
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Dr. Radiman, S.E., M.Si.
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang. Identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat	9/11/2023	✓
Bab 2	Perbaiki teori, perbaiki kerangka konseptual dan hipotesis	28/11/2023	✓
Bab 3	Perbaiki metode penelitian, populasi, sampel teknik pengumpulan data dan analisis data	17/12/2023	✓
Bab 4	Perbaiki analisis data	10/2024/01	✓
Bab 5	kesimpulan dan saran harus sesuai	16/2024/01	✓
Daftar Pustaka	Mendaley	22/2024/01	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc maju sidang meja hijau	03/2024/02	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Medan, Januari 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ZHURHAM
NPM : 1905160631
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : **PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL, LINGKUNGAN
KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIA
OLEH KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD ZHURHAM

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA

Oleh

Muhammad Zhurham

Program Studi Manajemen

email : Muhammadzhurham@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi sosial, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada kantor bpjs ketenagakerjaan cabang medan kota Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi sosial terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Kata Kunci : Kompetensi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SOCIAL COMPETENCE, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT THE BPJS OFFICE BRANCH EMPLOYMENT MEDAN CITY

By
Muhammad Zhurham
Management Study Program
email : Muhammadzhurham@gmail.com

The aim of this research is to determine the influence of social competence, physical work environment and financial compensation on employee performance which is mediated by job satisfaction at the BPJS Employment Medan City branch office, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that social competence has a positive and significant effect on employee performance at the Medan City Branch of the BPJS Employment Office. Social competence has a positive and significant effect on job satisfaction at the BPJS Employment Office, Medan City Branch. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at the BPJS Employment Office, Medan City Branch. The physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction at the BPJS Employment Office, Medan City Branch. Financial Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the BPJS Employment Office, Medan City Branch. Financial Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at the BPJS Employment Office, Medan City Branch. Job satisfaction has no effect on employee performance at the BPJS Employment Office, Medan City Branch. Job satisfaction does not mediate the influence of social competence on employee performance at the Medan City Branch of the BPJS Employment Office. Job satisfaction does not mediate the influence of the physical work environment on employee performance at the BPJS Employment Office, Medan City Branch. Job satisfaction does not mediate the influence of Financial Compensation on employee performance at the BPJS Employment Office, Medan City Branch.

Keywords : Social Competence, Physical Work Environment, Financial Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA**”. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Indra Feri dan Ibunda tercinta Henni Aryani yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Radiman, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Seluruh keluarga yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.
10. Sahabat penulis yang telah memberikan bantuan saran – saran dan dukungan serta motivasinya.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Medan, Februari 2024
Penulis

MUHAMMAD ZHURHAM
NPM. 1905160631

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB 2 KAJIAN TEORITIS.....	13
2.1 Kajian Teoritis.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.3 Penilaian Kinerja.....	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja	16
2.1.12 Kepuasan Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	20
2.1.3 Kompetensi Sosial.....	21
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Sosial	21
2.1.3.2 Manfaat Kompetensi Sosial	22
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial.....	23
2.1.3.4 Indikator Kompetensi Sosial	24

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik	25
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	25
2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	26
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	28
2.1.5 Kompensasi Finansial	30
2.1.5.1 Pengertian Kompensasi Finansial	30
2.1.5.2 Tujuan Kompensasi Financial.....	31
2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	33
2.1.5.4 Indikator Kompensasi Finansial.....	35
2.2 Kerangka Konseptual	36
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.2.2 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.2.5 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	38
2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.8 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	39
2.2.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	39
2.2.10 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	40
2.3 Hipotesis.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional	42
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	42
3.2.2 Kepuasan Kerja (Z)	43
3.2.3 Kompetensi Sosial (X1)	43
3.2.4 Lingkungan Kerja Fisik (X2)	44
3.2.5 Kompensasi Finansial (X3).....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45

3.3.1 Tempat Penelitian	45
3.3.2 Waktu Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	48
3.6.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	48
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)	48
3.6.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	50
3.6.4.1 Construct reliability and validity.....	50
3.6.4.2 Discriminant Validity.....	50
3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	51
3.6.5.1 R-Square.....	51
3.6.5.2 F-Square	51
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis.....	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	54
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	55
4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	57
4.1.3.3 Variabel Kompetensi Sosial (X1)	59
4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	60
4.1.3.5 Variabel Kompensasi Finansial (X3).....	62
4.2 Analisis Data	63
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	63
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model) .	71
4.3 Pembahasan.....	78
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.3.2 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja.....	78

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.3.5 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.3.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.3.8 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	80
4.3.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	80
4.3.10 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	80
BAB 5 PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	84
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan...	6
Tabel 1.2 Kepuasan Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan.....	6
Tabel 1.3 Kompetensi Sosial Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan..	7
Tabel 1.4 Lingkungan Kerja Fisik Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan.....	7
Tabel 1.5 Kompensasi Finansial Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan.....	8
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3.3 Indikator Kompetensi sosial.....	44
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	44
Tabel 3.5 Indikator Kompensasi Finansial.....	45
Tabel 3.6 Rincian Waktu Penelitian.....	46
Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	48
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Pelanggan (Z).....	57
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kompetensi Sosial (X1).....	58
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	60
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X3).....	61
Tabel 4.8 Convergent Validity Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.9 Convergent Validity Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.10 Convergent Validity Kompetensi Sosial.....	65
Tabel 4.11 Convergent Validity Lingkungan Kerja Fisik.....	66
Tabel 4.12 Convergent Validity Lingkungan Kerja Fisik.....	66

Tabel	4.13	Hasil	Composite
Reliability.....			67
Tabel	4.14	Hasil Average Variance	Extracted (AVE)
.....			68
Tabel	4.15	Hasil	Discriminant
Validity.....			69
Tabel 4.16 R-Square.....			71
Tabel		4.17	F-
Square.....			72
Tabel 4.18 Dirrect Effect.....			75
Tabel		4.19	Indirrect
Effect.....			77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kompetensi Sosial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	40
Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model.....	64
Gambar 4.2 Path Coeffecient anf P-Value Inner Model.....	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karenanya keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh tutur manusia (M. S. P. Hasibuan, 2019)

Perusahaan harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam Sumber Daya Manusiannya. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nila Sari et al., 2019).

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum optimal (Jufrizen et al., 2022). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai,dengan moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut

oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Jufrizen, 2017). Kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Harahap & Khair, 2019).

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution, 2018). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, selain itu seseorang yang puas dalam bekerja tentu akan menampilkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas

yang diembanya sehingga akan mempermudah untuk mewujudkan cita-cita organisasi (Putra & Fitria, 2019).

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dan kompensasi finansial dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya Kompetensi sosial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kontrak Psikologis. Faktor tersebutlah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Mulyana et al., 2019).

Pada dasarnya kompetensi sosial dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Kompetensi sosial sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*jobbehavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi (Verayanti, 2014). Kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial sebagai upaya untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Aristarini et al., 2014).

Kompetensi atau kemampuan sosial adalah salah satu aspek dari kecerdasan emosi yang dibutuhkan untuk berinteraksi sosial dalam rangka mengadopsi nilai moral dari budaya dan masyarakat, termasuk di dalamnya mengasah interaksi dengan orang yang lebih tua, lebih muda, dan teman sebaya (Nugraini & Ramdhani, 2016).

Lingkungan Kerja Fisik juga dapat mempengaruhi emosi Karyawan, misalnya jika Karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka Karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas,

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja Karyawan juga tinggi. Lingkungan Kerja Fisik tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat Karyawan bekerja (Nabawi, 2019). Dengan memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat Karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019). Selain kompensasi finansial, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kontrak psikologis.

Kompensasi Finansial merupakan hal yang penting dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan (Kristanti et al., 2024).

Kompensasi Finansial adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan untuk jasa yang diberikan atau hasilnya kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Imbalan dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pekerjanya (Arif et al., 2019).

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl.Kaptan Pattimura No.334 Medan merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan menyebarkan kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti, karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Hubungan kerja dengan perusahaan berbasis hubungan saling menguntungkan	51%	49%
Saya dan perusahaan memahami hak dan kewajiban satu sama lain	60%	40%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarkan kepada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan ditemukan permasalahan karyawan hanya 51% yang Hubungan kerja dengan perusahaan berbasis hubungan saling menguntungkan dan 60% karyawan perusahaan memahami hak dan kewajiban satu sama lain

Tabel 1.2

Kepuasan Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tempat anda bekerja	40%	60%
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	35%	75%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan ditemukan permasalahan Rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tempat anda bekerja yaitu 40% dan permasalahan lain yaitu hanya 35% Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan kurang baik.

Tabel 1.3

Kompetensi Sosial Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Berusaha mengerti setiap persepsi dari masing-masing orang, baik rekan kerja maupun atasan.	65%	35%
Selalu menggunakan logika dan intuisi dalam menghadapi masalah.	60%	40%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan ditemukan permasalahan karyawan hanya 51% yang Berusaha mengerti setiap persepsi dari masing-masing orang, baik rekan kerja maupun atasan dan 60% Selalu menggunakan logika dan intuisi dalam menghadapi masalah.

Tabel 1.4

Lingkungan Kerja Fisik Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Adanya petugas keamanan dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja sangat baik	40%	60%
Suara kebisingan di tempat kerja membuat karyawan lebih mudah emosi atau marah dalam bekerja	25%	75%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan ditemukan permasalahan karyawan yaitu Adanya petugas keamanan dilingkungan perusahaan membuat saya dapat bekerja sangat baik hanya 40% dan Suara kebisingan di tempat kerja membuat karyawan lebih mudah emosi atau marah dalam bekerja sebesar 25%.

Tabel 1.5

Kompensasi Finansial Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	40%	60%
Saya sering diberikan jatah liburan keluar kota oleh perusahaan	25%	75%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Medan ditemukan permasalahan karyawan yaitu Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya 40% dan Saya sering diberikan jatah liburan keluar kota oleh perusahaan sebesar 25%.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja**

Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kurangnya hubungan antara karyawan atau atasan serta masih sering emosi dalam menghadapi masalah.
- 2) Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan masih rendah karena lingkungan kerja yang kurang baik serta fasilitas yang kurang memadai.
- 3) Suara kebisingan ditempat kerja serta masih sedikitnya tenaga kerja lingkungan.
- 4) Kurangnya hubungan antara karyawan dengan perusahaan.
- 5) Karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi finansial yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor Kompetensi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

- 1) Apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?

- 2) Apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 4) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 5) Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 6) Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 8) Apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 9) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 10) Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- 8) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

- 9) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
- 10) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia :

- 1) **Manfaat Teoritis**

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompetensi Sosial dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melaluikepuasan kerja.

- 2) **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018)

Selain itu, Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Ratnasari, 2020). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi

bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018)

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Nasution et al., 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja kerja seseorang.

2) Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan.

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.

Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) yaitu :

- 1) Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
- 2) Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
- 3) Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
- 4) Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
- 5) Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
- 6) Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
- 7) Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- 8) Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut
- 9) Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Aziz, 2011).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standar kerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indikator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.

- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Menurut (Umar & Norawati, 2022) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.1.12 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat

memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja orang tersebut.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2014).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat kepuasan kerja (Jufrizen, 2017b) ialah sebagai berikut :

- 1) Potensi perusahaan akan lebih maju
- 2) Pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi
- 3) Menghasilkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018a) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan

Pimpinan yang kurang memberikan rasa perhatian (perduli pada kondisi karyawan) sehingga kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan atasan tidak meningkat. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan saat bekerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan cenderung meningkat.

2) Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan ruang kerja karyawan. Hal tersebut berdampak padarendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Kepemimpinan

Pemimpin memfasilitasi karyawan dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Robbins, 2016) indikator kepuasan kerja yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu atau tidak senang karyawan akan gajiyang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senangkaryawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja menurut (Manurung & Ratnawati, 2012) yaitu:

- 1) Work it self (pekerjaan itu sendiri), Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Salary (gaji/upah), Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dimana hal ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Promotional opportunity (kesempatan promosi), Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk bias ikut andil dalam memajukan organisasi, sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini

terjadi karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang bermacam-macam dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

- 4) Supervisor (pengawasan), Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Work relations (rekan kerja), Pada umumnya, sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu adalah rekan kerja yang kooperatif. Kelompok kerja, terutama tim yang „kuat“ bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.3 Kompetensi Sosial

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Sosial

Pada dasarnya kompetensi sosial dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh para pegawai. Dengan sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun kerjasama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Semakin baik kompetensi sosial yang dimiliki seorang pegawai maka semakin baik pula kerja sama yang dapat dijalin dengan para pegawai lain maupun dengan pemimpin. Dengan begitu beban pekerjaan yang dimiliki dapat sedikit berkurang dan rasa puas pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Kompetensi sosial sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*jobbehavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi (Verayanti, 2014). Kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk

membangun dan memelihara hubungan kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial sebagai upaya untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Aristarini et al., 2014).

Kompetensi atau kemampuan sosial adalah salah satu aspek dari kecerdasan emosi yang dibutuhkan untuk berinteraksi sosial dalam rangka mengadopsi nilai moral dari budaya dan masyarakat, termasuk di dalamnya mengasah interaksi dengan orang yang lebih tua, lebih muda, dan teman sebaya (Nugraini & Ramdhani, 2016). Kompetensi sosial itu sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner) yang berhasil diidentifikasi oleh Gardner (Huda, 2018).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial sebagai upaya untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi.

2.1.3.2 Manfaat Kompetensi Sosial

Menurut (Restianti & Paminto, 2020) berpendapat bahwa manfaat kompetensi sosial yaitu :

- 1) Sebuah kemauan dan kemampuan yang bermanfaat untuk memberikan dukungan dalam hal gagasan dan juga membuktikan terhadap orang lain akan ide tersebut
- 2) Kesanggupan dalam mengetahui letak dan pengaruh secara menyeluruh
- 3) Membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat
- 4) Meningkatkan keahlian bawaan atau orang lain

- 5) Mengelola, memerintah, dan menuntun kaki tangan serta melaksanakan strategi dalam hal yang berhubungan antara interpersonal agar mereka dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Verayanti, 2014) kompetensi sosial sendiri memiliki karakteristik yang sangat penting dalam sebuah organisasi seperti motivasi diri, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan sehingga kelimanya menjadi unsur penting dan memiliki manfaat agar dapat bekerja sama, berkomunikasi, dan tentunya menyelesaikan masalah menjadi lebih efektif apabila dilihat dari sisi sosialnya terlebih dahulu, jadi apabila hal itu tetap digunakan sebagai pedoman tidak ada alasan untuk tidak maksimal dalam mencapai tujuan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial

Menurut (Hijriati, 2019) memberikan pendapatnya bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi perkembangan kemampuan atau kompetensi sosial seseorang yaitu :

- 1) Keluarga
- 2) Kematangan
- 3) Status Sosial Ekonomi
- 4) Pendidikan
- 5) Kepastian Mental (Emosi Dan Intelegensi).

Sedangkan menurut (Martono et al., 2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kompetensi sosial seseorang yaitu :

- 1) Perilaku Yang Berhubungan Dengan Diri Sendiri
- 2) Keterampilan Komunikasi
- 3) Perilaku Interpersonal

- 4) Perilaku Yang Berhubungan Dengan Akademis
- 5) *Peer Apcceptance* (Penerimaan Teman Sebaya).

2.1.3.4 Indikator Kompetensi Sosial

Menurut (Dahlia, 2020) menyatakan bahwa indikator Kompetensi sosial yaitu :

- 1) Pengaruh, dalam setiap keputusan yang diambil seorang pegawai memiliki pengaruh atau dampak yang positif guna memberikan perubahan pada perusahaan atau organisasi.
- 2) Jujur, seseorang pegawai dapat dikatakan jujur jika ia mengucapkan sesuatu yang sesuai dengan sebenarnya. Karena jujur merupakan sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian sikap antara perkataan yang diucapkan dan perbuatan yang dilakukan
- 3) Sopan dan santun, sikap ramah yang diperlihatkan pada beberapa orang di hadapannya dengan maksud untuk menghormati orang tersebut, hingga menciptakan kondisi yang nyaman serta penuh keharmonisan.
- 4) Komunikasi yang efektif, komunikasi dapat dikatakan efektif adalah apabila seorang pegawai mampu menyampaikan pesan dengan baik dan dipahami oleh lawan bicara. Yang menandakan bahwa pegawai tersebut bisa menggunakan bahasa yang baik, dan menguasai materi.
- 5) Percaya diri, sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam melakukan tindakan tidak terlalu sering merasa cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan, dan memiliki tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang dilakukan.

Sedangkan menurut (Putri & Suwatno, 2017) juga berpendapat bahwa indikator-indikator dari kompetensi sosial yaitu :

- 1) Bersikap Objektif
- 2) Berkomunikasi Secara Efektif
- 3) Beradaptasi Di Tempat Bertugas
- 4) Berkomunikasi Dengan Komunitas Profesi Sendiri Maupun Komunitas Profesi Lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan Kerja Fisik yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para Karyawan untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, Lingkungan Kerja Fisik juga dapat mempengaruhi emosi Karyawan, misalnya jika Karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka Karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja Karyawan juga tinggi. Lingkungan Kerja Fisik tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat Karyawan bekerja (Nabawi, 2019).

Lingkungan fisik organisasi sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan menjadi faktor pendukung berjalannya sebuah aktivitas organisasi atau perusahaan (Daulay, 2017). Dengan memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi

untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat Karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019).

Lingkungan Kerja Fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan Kerja Fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan Karyawan dan berada di dekat Karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja Fisik yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2009).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat atau wilayah dan segala kondisi yang ada disekitar karyawan untuk melakukan beban kerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut (Saripuddin, 2015) sebagai berikut :

1) Tata Ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponenkomponen didalam satu kesatuan yang efisien.

2) Penerangan (cahaya)

Pentingnya penerangan yang tepat didalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan penggunaan fisik lainnya. Penerangan yang buruk 25 menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu Karyawan melihat dengan cepat,mudah dan senang.

3) Warna Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja Karyawan. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada Karyawan sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

4) Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi)

Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara , suhu, kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.

5) Musik

Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan

kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan Karyawan merasa lebih baik dalam bekerja.

6) Suara (tingkat kebisingan)

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu Karyawan dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik menurut (Sudaryo, 2018) yakni meliputi :

- 1) Pengaturan penerangan tempat kerja.
- 2) Pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja.
- 3) Pengontrolan terhadap udara.
- 4) Pengaturan kebersihan tempat kerja.
- 5) Pengaturan tentang keamanan tempat kerja

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sunyoto, 2014) indikator Lingkungan Kerja Fisik yaitu :

1) Penerangan

Perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi Lingkungan Kerja Fisik tidak diperhatikan oleh organisasi perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja Karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama-kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para Karyawan , karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara dialam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang selalu panas akan menurunkan gairah kerja Karyawan , begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruangan kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak Karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruang yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja, luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi Karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada Karyawan

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja Karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kinerja Karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi Karyawan tentu akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

2.1.5 Kompensasi Finansial

2.1.5.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial merupakan hal yang penting dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhannya (Bangun, 2012).

Kompensasi Finansial merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. pemberian kompensasi juga salah satu cara paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan dapat mempertahankan karyawannya (Arianty et al., 2016). Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan (Kristanti et al., 2024).

Kompensasi Finansial adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan untuk jasa yang diberikan atau hasilnya kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Imbalan dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pekerjanya (Arif et al., 2019).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

2.1.5.2 Tujuan Kompensasi Financial

Tujuan pemberian kompensasi finansial menurut (Kristanti et al., 2024) antara lain:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara owner dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari hasil pekerjaannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer/atasan akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut (Ifandy & Siringoringo, 2019) tujuan kompensasi yang efektif manajemen meliputi:

- 1) Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada.
- 3) Menjamin keadilan.
- 4) Apresiasi terhadap perilaku yang diinginkan.
- 5) Pengendalian biaya.

- 6) Mengikuti aturan hukum.
- 7) Mempermudah pemahaman.
- 8) Peningkatan efisiensi administrasi.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut (Kristanti et al., 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menentukan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup/Cost of Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawa yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan keahlian serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risikonya kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.5.4 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut (Ardana et al., 2012) membagi indikator-indikator dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1) Gaji Pokok

Total pendapatan yang diterima karyawan. Gaji diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji pokok yang diterima dalam setuan bulan atas hasil kerja mereka mampu mencukupi kehidupan sehari - harinya.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Insentif diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya insentif yang diberikan untuk mencukupi kehidupan yang layak seorang karyawan.

3) Tunjangan

Kompensasi diluar gaji pokok dan insentif yang diberikan kepada karyawan terhadap besarnya jumlah tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

4) Bonus

Tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan kelebihan target realisasi keuntungan perusahaan.

Sedangkan menurut (Wayne, 2008) Indikator dalam kompensasi untuk karyawan yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2022) menyimpulkan bahwa Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Verayanti & Nuridja, 2019) menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi sosial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Deswarta., 2017) menyimpulkan bahwa Kompetensi sosial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Suroto et al, 2018) menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi sosial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhyasa, 2018) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Prihastoto, 2019) menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik I berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman,sehat,dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Irma & Yusuf, 2020) lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniati & Jaenab, 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi Finansial merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. pemberian kompensasi juga salah satu cara paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan dapat mempertahankan karyawannya (Arianty et al., 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawardani et al, 2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Juliama & Adnyani, 2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan (Kristanti et al., 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Arini, 2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Herispon & Firdaus, 2022) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Paparang et al, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azhari et al, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Azhari et al, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.8 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al, 2020) kompetensi sosial berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Suristya & Adi, 2021) kompetensi sosial berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja.

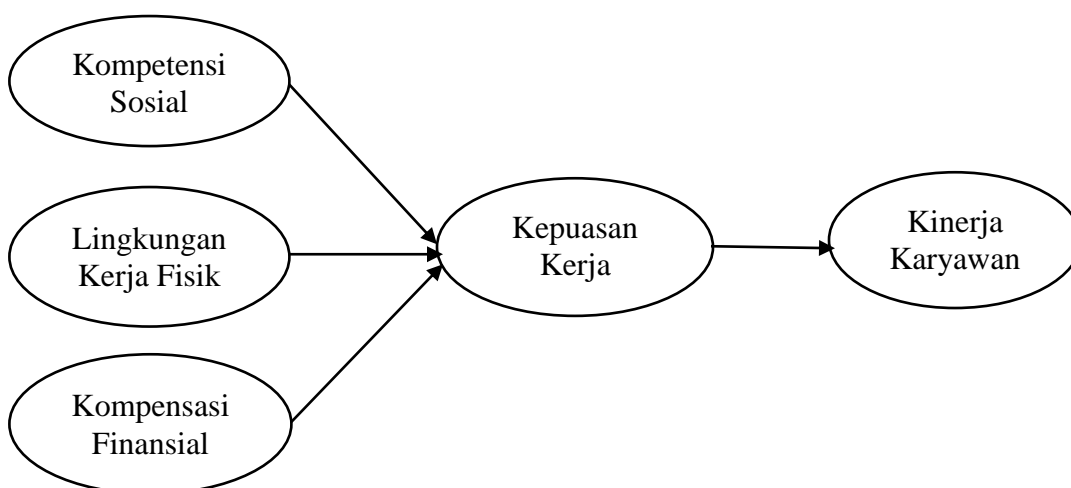
2.2.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniati & Jaenab, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Adhyasa, 2021) lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

2.2.10 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Muchran, 2021) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Keterkaitan antara Kompetensi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kompetensi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kompetensi Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?

- 2) Kompetensi Sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 4) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 5) Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 6) Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 8) Kompetensi Sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 9) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
- 10) Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu Kompetensi Sosial (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kompensasi Finansial (X3) sebagai variable bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable terikat dan Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan. Adapun indikator dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kesetiaan
2	Prestasi
3	Kejujuran
4	Kerjasama
5	Prakarsa
6	Kecakapan
7	Tanggung jawab

Sumber : (Kasmir, 2016)

3.2.2 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). Adapun indikator dari kepuasan kerja ialah :

Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja
1	Work it self (pekerjaan itu sendiri)
2	Salary (gaji/upah)
3	Promotional opportunity (kesempatan promosi)
4	Supervisor (pengawasan)
5	Work relations (rekan kerja)

Sumber : (Robbins, 2016)

3.2.3 Kompetensi Sosial (X1)

Kompetensi sosial sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*jobbehavior*) yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi (Verayanti, 2014). Kompetensi atau kemampuan sosial adalah salah satu aspek dari kecerdasan emosi yang dibutuhkan untuk berinteraksi sosial dalam

rangka mengadopsi nilai moral dari budaya dan masyarakat, termasuk di dalamnya mengasah interaksi dengan orang yang lebih tua, lebih muda, dan teman sebaya (Nugraini & Ramdhani, 2016). Adapun indikator dari Kompetensi sosial ialah :

Tabel 3.3 Indikator Kompetensi sosial

No	Indikator Kompetensi sosial
1	Pengaruh
2	Jujur
3	Sopan Dan Santun
4	Komunikasi Yang Efektif
5	Percaya Diri

Sumber : (Dahlia, 2020)

3.2.4 Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan Kerja Fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Dengan memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat Karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019). Adapun indikator dari Lingkungan Kerja Fisik ialah :

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu udara
4	Ruang gerak yang diperlukan
5	Pewarnaan
6	Keamanan

Sumber : (Sunyoto, 2014)

3.2.5 Kompensasi Finansial (X3)

Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan (Kristanti et al., 2024). Adapun indikator dari Kompensasi Finansial ialah :

Tabel 3.5 Indikator Kompensasi Finansial

No	Indikator Kompensasi Finansial
1	Gaji Pokok
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Bonus

Sumber : (Ardana et al., 2012)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis mulai dari Juli 2024 ^{s/d} Selesai. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Penelitian																											
		Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Penelitian Pendahuluan (Prariset)	■	■																										
2.	Penyusunan Skripsi			■	■	■	■																						
3.	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■																
4.	Seminar Skripsi																■												
5.	Penyempurnaan Skripsi																■	■											
6.	Pengumpulan Data																												
7.	Pengolahan dan Analisis Data																												
8.	Penyusunan Skripsi																												
9.	Bimbingan Skripsi																												
10.	Sidang Meja Hijau																												
11.	Penyempurnaan Skripsi dan Penulisan Jurnal																												

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Medan yang berjumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2018).

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *aksidental sampling* , sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2018). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan rumus *lemeshow*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.7
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013).

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis

varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien

determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

3.6.4.1 Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018)

3.6.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

3.6.5.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen(Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap

endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Total Efek)

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi Sosial (X1), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), 8 pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial (X3), 14 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebarkan diberikan kepada 40 Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.1
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	24	60%
2. Laki - Laki	16	40%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
20 – 29	15	37,5%
30 – 39	10	25%
40 – 49	10	25%
50 - 59	5	12,5%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Pelanggan (Z), Kompetensi Sosial (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kompensasi Finansial (X3). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	62,5%	12	30%	3	7,5%	-	-	-	-	40	100%
2	17	42,5%	14	35%	8	20%	1	2,5%	-	-	40	100%
3	17	42,5%	13	32,5%	10	25%	-	-	-	-	40	100%
4	19	47,5%	18	45%	2	5%	1	2,5%	-	-	40	100%
5	22	55%	10	25%	7	17,5%	1	2,5%	-	-	40	100%
6	19	47,5%	2	5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
11	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
12	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
13	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
14	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab 62,5%
2. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab 42,5%
3. Dari jawaban mengenai Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab 42,5%
4. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab 47,5%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam bekerja terhadap dana operasional yang perlu dikeluarkan, mayoritas responden menjawab 55%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab 47,5%
7. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan, mayoritas responden menjawab 52,5%
9. Dari jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertindak berdasarkan perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab 62,5%

11. Dari jawaban mengenai Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 47,5%
12. Dari jawaban mengenai Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 52,5%
13. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 47,5%
14. Dari jawaban mengenai Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi, mayoritas responden menjawab 62,5%

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	55%	10	25%	7	17,5%	1	2,5%	-	-	40	100%
2	19	47,5%	2	5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
3	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
4	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
5	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
6	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab 55%
2. Dari jawaban mengenai Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab 47,5%

3. Dari jawaban mengenai Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 47,5%
4. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku, mayoritas responden menjawab 52,5%
5. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan peluang promosi dan tingkat kemajuan karir karyawan yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab 47,5%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan melakukan promosi kepada karyawan secara adil, mayoritas responden menjawab 62,5%
7. Dari jawaban mengenai Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, mayoritas responden menjawab 52,5%
9. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, mayoritas responden menjawab 62,5%

4.1.3.3 Variabel Kompetensi Sosial (X1)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Kompetensi Sosial (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5%	13	32,5%	10	25%	-	-	-	-	40	100%
2	19	47,5%	18	45%	2	5%	1	2,5%	-	-	40	100%
3	22	55%	10	25%	7	17,5%	1	2,5%	-	-	40	100%
4	19	47,5%	2	5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
5	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
6	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Fitur Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada, mayoritas responden menjawab 42,5%
2. Dari jawaban mengenai Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab 47,5%
3. Dari jawaban mengenai Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain, mayoritas responden menjawab 55%
4. Dari jawaban mengenai Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab 47,5%
5. Dari jawaban mengenai Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab 45%

6. Dari jawaban mengenai Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan, mayoritas responden menjawab 52,5%
7. Dari jawaban mengenai Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Perusahaan harus mewajibkan karyawan mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab 62,5%
9. Dari jawaban mengenai Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai Menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mayoritas responden menjawab 52,5%

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5%	13	32,5%	10	25%	-	-	-	-	40	100%
2	19	47,5%	18	45%	2	5%	1	2,5%	-	-	40	100%
3	22	55%	10	25%	7	17,5%	1	2,5%	-	-	40	100%
4	19	47,5%	2	5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
5	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
6	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
9	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
10	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
11	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
12	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, mayoritas responden menjawab 42,5%
2. Dari jawaban mengenai Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab 45%
3. Dari jawaban mengenai Tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab 55%
4. Dari jawaban mengenai Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, mayoritas responden menjawab 47,5%
5. Dari jawaban mengenai Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas responden menjawab 47,5%
6. Dari jawaban mengenai Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab 52,5%
7. Dari jawaban mengenai Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Perusahaan memiliki ruangan yang luas sehingga karyawan nyaman, mayoritas responden menjawab 62,5%
9. Dari jawaban mengenai Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja, mayoritas responden menjawab 47,5%
10. Dari jawaban mengenai Lampu yang digunakan nyaman dipandang oleh karyawan, mayoritas responden menjawab 52,5%
11. Dari jawaban mengenai Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab 47,5%

12. Dari jawaban mengenai Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab 62,5%

4.1.3.5 Variabel Kompensasi Finansial (X3)

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
2	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
3	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
4	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
5	18	45%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
6	10	25%	21	52,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
7	10	25%	19	47,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%
8	12	30%	25	62,5%	-	-	-	-	-	-	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Gaji yang saya terima bisa mencukupi kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab 47,5%
2. Dari jawaban mengenai Saya merasa gaji saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 52,5%
3. Dari jawaban mengenai Saya mendapat kompensasi saat bekerja, mayoritas responden menjawab 47,5%
4. Dari jawaban mengenai Saya mendapat tambahan gaji saat lembur kerja, mayoritas responden menjawab 62,5%
5. Dari jawaban mengenai Saya diberikan berbagai macam tunjangan jika hasil kerja saya melebihi eksptasi perusahaan, mayoritas responden menjawab 47,5%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan selalu memberi tunjangan secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab 52,5%

7. Dari jawaban mengenai Saya mendapat bonus pekerjaan setiap tahunnya, mayoritas responden menjawab 47,5%
8. Dari jawaban mengenai Saya mendapat bonus saat ada hari – hari besar di Indonesia, mayoritas responden menjawab 62,5%

4.2 Analisis Data

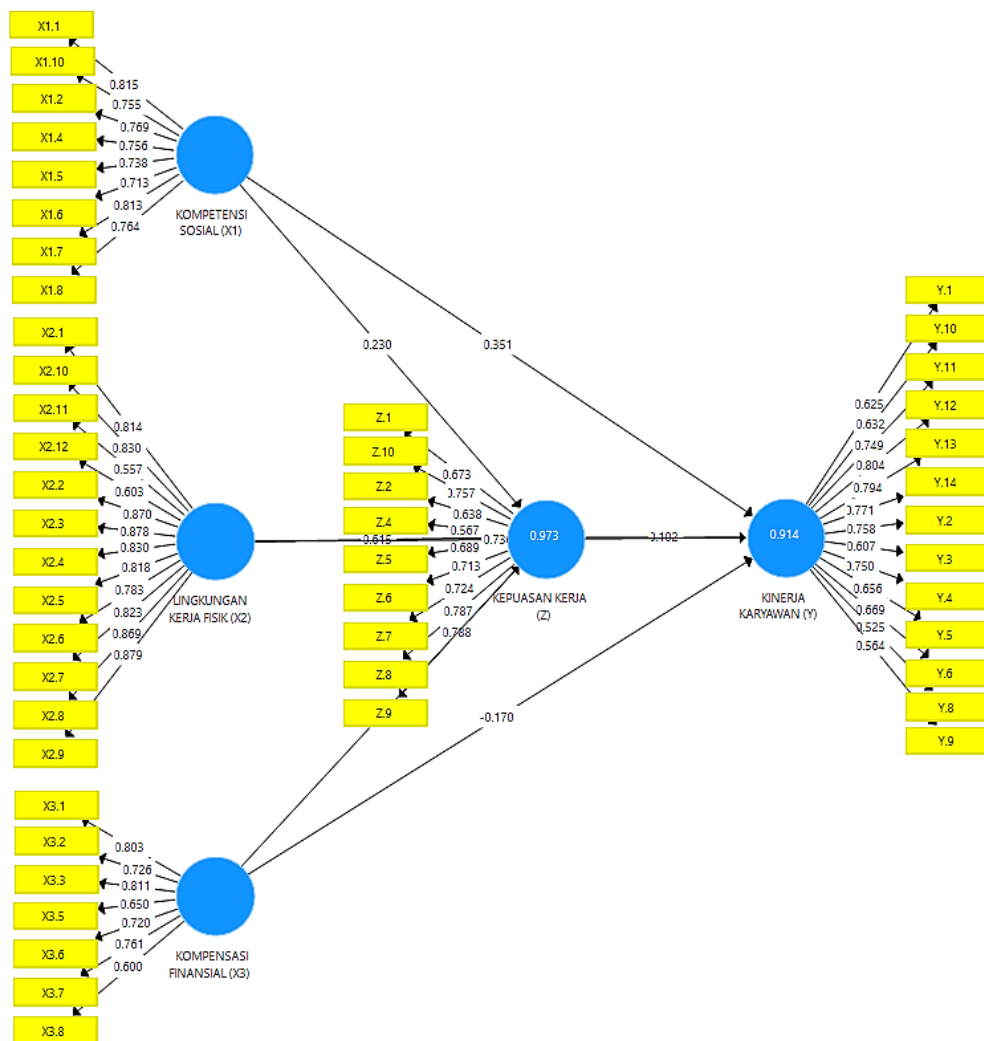
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik path analysis (analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

Indikator konstruk pada variabel Kinerja Karyawan berjumlah 14 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Convergent Validity Kinerja Karyawan

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y1	0.625	0.50	Valid
Y2	0.758	0.50	Valid
Y3	0.607	0.50	Valid
Y4	0.750	0.50	Valid
Y5	0.656	0.50	Valid
Y6	0.669	0.50	Valid

Y8	0.525	0.50	Valid
Y9	0.564	0.50	Valid
Y10	0.632	0.50	Valid
Y11	0.749	0.50	Valid
Y12	0.804	0.50	Valid
Y13	0.794	0.50	Valid
Y14	0.771	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Kepuasan Kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Convergent Validity Kepuasan Kerja

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z.1	0.673	0.50	Valid
Z.2	0.638	0.50	Valid
Z.4	0.567	0.50	Valid
Z.5	0.689	0.50	Valid
Z.6	0.713	0.50	Valid
Z.7	0.724	0.50	Valid
Z.8	0.787	0.50	Valid
Z.9	0.788	0.50	Valid
Z.10	0.757	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Kompetensi Sosial berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
Convergent Validity Kompetensi Sosial

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.815	0.50	Valid
X1.2	0.769	0.50	Valid
X1.4	0.756	0.50	Valid
X1.5	0.738	0.50	Valid
X1.6	0.713	0.50	Valid
X1.7	0.813	0.50	Valid
X1.8	0.764	0.50	Valid
X1.10	0.755	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Lingkungan Kerja Fisik berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
***Convergent Validity* Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X2.1	0.814	0.50	Valid
X2.2	0.870	0.50	Valid
X2.3	0.878	0.50	Valid
X2.4	0.830	0.50	Valid
X2.5	0.818	0.50	Valid
X2.6	0.783	0.50	Valid
X2.7	0.823	0.50	Valid
X2.8	0.869	0.50	Valid
X2.9	0.879	0.50	Valid
X2.10	0.830	0.50	Valid
X2.11	0.557	0.50	Valid
X2.12	0.603	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel Kompensasi Finansial berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
***Convergent Validity* Kompensasi Finansial**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X3.1	0.803	0.50	Valid
X3.2	0.726	0.50	Valid
X3.3	0.811	0.50	Valid
X3.5	0.650	0.50	Valid
X3.6	0.720	0.50	Valid
X3.7	0.761	0.50	Valid
X3.8	0.600	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

b) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.13
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.899
Kinerja Karyawan (Y)	0.921
Kompensasi Finansial (X3)	0.887
Kompetensi Sosial (X1)	0.919
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.955

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja adalah $0.899 > 0.6$.
- (2) Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah $0.921 > 0.6$.
- (3) Variabel Kompensasi Finansial adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah $0.921 > 0.6$.
- (4) Variabel Kompetensi Sosial adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kompetensi Sosial adalah $0.887 > 0.6$.
- (5) Variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Lingkungan Kerja Fisik adalah $0.955 > 0.6$.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan

oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.14
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.500
Kinerja Karyawan (Y)	0.500
Kompensasi Finansial (X3)	0.530
Kompetensi Sosial (X1)	0.587
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.644

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Kepuasan Kerja adalah $0.500 > 0.5$.
- (2) Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE Kinerja Karyawan adalah $0.500 > 0.5$.
- (3) Variabel Kompensasi Finansial adalah reliabel, karena nilai AVE Kompensasi Finansial adalah $0.530 > 0.5$.
- (4) Variabel Kompetensi Sosial adalah reliabel, karena nilai AVE Kompetensi Sosial adalah $0.587 > 0.5$.
- (5) Variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah reliabel, karena nilai AVE Lingkungan Kerja Fisik adalah $0.644 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic

(HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15
Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>				
	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi Finansial (X3)	Kompetensi Sosial (X1)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Kepuasan Kerja (Z)					
Kinerja Karyawan (Y)	0.777				
Kompensasi Finansial (X3)	0.684	0.900			
Kompetensi Sosial (X1)	0.759	0.898	0.660		
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.900	0.889	0.768	0.677	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai htmt $0.777 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kompensasi Finansial nilai htmt $0.684 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kompetensi Sosial nilai htmt $0.759 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- d) Variabel Kepuasan Kerja terhadap Lingkungan Kerja Fisik nilai htmt $0.900 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- e) Variabel Kinerja Karyawan terhadap Kompensasi Finansial nilai htmt $0.900 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f) Variabel Kinerja Karyawan terhadap Kompetensi Sosial nilai htmt $0.898 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- g) Variabel Kinerja Karyawan terhadap Lingkungan Kerja Fisik nilai htmt $0.889 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- h) Variabel Kompensasi Sosial terhadap Kompetensi Sosial nilai htmt $0.660 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- i) Variabel Kompensasi Sosial terhadap Lingkungan Kerja Fisik nilai htmt $0.768 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- j) Variabel Kompetensi Sosial terhadap Lingkungan Kerja Fisik nilai htmt $0.677 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari *t* test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

a) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.16
R-Square

	<i>R-Square</i>	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.973	0.973
Kinerja Karyawan (Y)	0.914	0.911

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

- 1) Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.973 artinya kemampuan variabel X1 (Kompetensi Sosial), X2 (Lingkungan Kerja Fisik) dan X3 (Kompensasi Finansial) dalam menjelaskan variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 97,3% dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).

2) Variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.911 artinya kemampuan variabel X1 (Kompetensi Sosial), X2 (Lingkungan Kerja Fisik) dan X3 (Kompensasi Finansial) dalam menjelaskan variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 91,1% dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).

b) *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.17
F-Square

	<i>Discriminant Validity</i>				
	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi Finansial (X3)	Kompetensi Sosial (X1)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Kepuasan Kerja (Z)		0.003			
Kinerja Karyawan (Y)					
Kompensasi Finansial (X3)	0.067	0.012			
Kompetensi Sosial (X1)	0.114	0.074			
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	3.907	0.355			

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

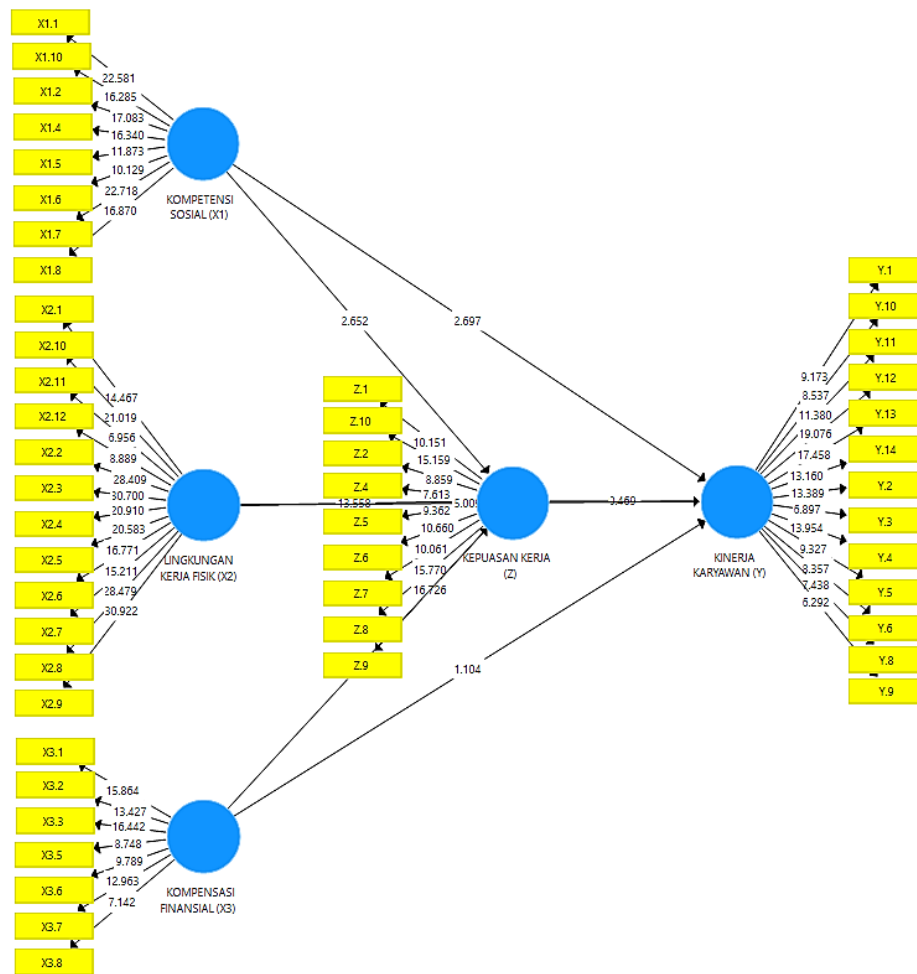
- 1) Pengaruh variabel Z (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F-Square sebesar 0.003 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel Z terhadap Y.
- 2) Pengaruh variabel X3 (Kompensasi Finansial) terhadap Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai F-Square sebesar 0.067 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Z.
- 3) Pengaruh variabel X3 (Kompensasi Finansial) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F-Square sebesar 0.012 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Y.
- 4) Pengaruh variabel X1 (Kompetensi Sosial) terhadap Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai F-Square sebesar 0.114 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Z.

- 5) Pengaruh variabel X1 (Kompetensi Sosial) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F-Square sebesar 0.074 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Y.
- 6) Pengaruh variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Z (Kepuasan Kerja) memiliki nilai F-Square sebesar 3.907 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Z.
- 7) Pengaruh variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F-Square sebesar 0.355 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Y.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah Bootstrapping
Tabel 4.18
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.102	0.075	0.217	0.469	0.640
Kompensasi Finansial (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.213	0.216	0.105	2.036	0.044
Kompensasi Finansial (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.170	0.152	0.154	1.104	0.002
Kompetensi Sosial (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.230	0.230	0.087	2.652	0.009
Kompetensi Sosial (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.351	0.352	0.130	2.697	0.008
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.615	0.612	0.045	13.558	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.736	0.745	0.147	5.009	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.102 dan P-Value 0.640 (<0.05), artinya tidak berpengaruh.
- 2) variabel Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.213 dan P-Value 0.044 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.170 dan P-Value 0.002 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 4) variabel Kompetensi Sosial terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.230 dan P-Value 0.009 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 5) variabel Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.351 dan P-Value 0.008 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 6) variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.615 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 7) variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.736 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

d) *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- (2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4.19
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Kompensasi Finansial (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.022	0.014	0.050	0.437	0.437
Kompetensi Sosial (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.023	0.017	0.056	0.416	0.416
Lingkungan Kerja Fisik (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.062	0.048	0.132	0.472	0.472

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- (1) Pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0.022 dengan P-Value $0.437 < 0.05$, maka Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan.

- (2) Pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0.023 dengan P-Value $0.416 < 0.05$, maka Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan.
- (3) Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0.062 dengan P-Value $0.472 < 0.05$, maka Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada variabel Kompetensi Sosial terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.230 dan P-Value 0.009 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada variabel Kompetensi Sosial terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.396 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.736 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.615 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.5 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.170 dan P-Value 0.002 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.6 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada variabel Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.213 dan P-Value 0.044 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

4.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.102 dan P-Value 0.640 (>0.05), artinya tidak berpengaruh.

4.3.8 Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0.023 dengan P-Value $0.416 > 0.05$, maka Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0.062 dengan P-Value $0.472 > 0.05$, maka Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.10 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0.022 dengan P-Value $0.437 > 0.05$, maka Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Artinya apabila karyawan kompetensi sosial yang baik maka karyawan akan saling membantu dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Artinya apabila karyawan kompetensi sosial yang baik maka karyawan akan saling membantu dan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Artinya apabila lingkungan kerja fisik baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Artinya

apabila lingkungan kerja fisik bersih dan nyaman maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

5. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan meningkatkan maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
8. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Kompetensi sosial terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka tidak akan mempengaruhi Kompetensi sosial terhadap Kinerja karyawan
9. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka tidak akan mempengaruhi Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan
10. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Artinya apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka tidak akan mempengaruhi Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan Kompetensi sosial yang dimiliki oleh karyawan, dengan kompetensi sosial yang sudah optimal maka karyawan dapat saling membantu sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat.
2. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan Kompetensi sosial yang dimiliki oleh karyawan, dengan kompetensi sosial yang sudah optimal maka karyawan yang saling membantu akan meningkatkan kepuasan kerja masing – masing karyawan.
3. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik di perusahaan, dengan lingkungan kerja fisik yang sudah baik maka karyawan akan nyaman untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik di perusahaan, dengan lingkungan kerja fisik yang sudah baik dan karyawan juga bisa saling menjaga lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, kompensasi finansial

yang diberikan kepada karyawan harus secara adil agar karyawan bersemangat untuk mempertahankan kinerja nya.

6. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, kompensasi finansial yang diberikan dengan baik maka meningkatkan kepuasan kerja.
7. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, pimpinan perusahaan harus bisa berkontribusi dalam pekerjaan agar dapat mengetahui sudah tercapai nya kepuasan kerja.
8. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan Kompetensi sosial yang dimiliki oleh karyawan, dengan kompetensi sosial yang sudah optimal maka karyawan dapat saling membantu sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat namun dengan meningkatnya kinerja karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
9. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik di perusahaan, dengan lingkungan kerja fisik yang sudah baik maka karyawan akan nyaman untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan namun dengan meningkatnya kinerja karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
10. Diharapkan kepada seorang pimpinan perusahaan untuk memperhatikan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan harus secara adil agar karyawan bersemangat untuk mempertahankan kinerja nya namun dengan meningkatnya kinerja karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 5 (lima) variabel yaitu kompetensi sosial, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, kinerja karyawan, kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 100 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kompetensi Sosial. *Remik*, 7(1), 166–176.
- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompetensi Sosial Pada Pt. Trac Astra Rent A Carcabangcondet Jakartatimur. *Jurnal Administrasi Bisnis* 16(2).
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*. 1(1). 263-276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Hukum*. 4(1). 46-60.
- Dahlia, H. (2020). Pengembangan Perangkat Pembelajaran Guru Pada Kompetensi Sikap Spiritual Dan Sosial Di Smp Negeri 1 Batu Putih Kabupaten Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. *Social Landscape Journal*. 1(2). 96-103.
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi, S. (2024). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Kompetensi Sosial Pada Guru Smk Swasta Di Wilayah Jakarta Timur. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 393–408.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Hijriati. (2019). Faktor Dan Kondisi Yang Mempengaruhi Perkembangan Sosial Emosional Anak Usia Dini Hijriati. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6(2). 182-199.

- Ifandy, R., & Siringoringo, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Buana Indah Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 1(2). 1-19.
- Jufrizen. J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),

- Kristanti, D., Charviandi, A., & Juliawati, P. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Latifah, N. (2022). pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja melalui kompetensi sosial sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 23-34.
- Martono, E. P., Solihatun, S., & Prasetyaningtyas, W. E. (2021). Pengaruh keterampilan sosial terhadap kepercayaan diri siswa terisolir. *Original Article*, 167(2), 167–174.
- Mulyana, A., Rony, M, S., dan, & Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(3), 19-31.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.

- Bismala, L., & Sembiring, R. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen. J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.

- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2). 78-92.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. 1 (1),
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.

- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees*.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), 21–32.
- Mulyana, A., Rony Marsiana Suhendi, dan, & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.

- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(21). 116-127.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* 9(1), 44-53.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. In *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* 1(1), 120-134.

- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wulandari, & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(1). 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpprd Di Kabupaten Lampung Tengah. In *Jurnal Simplex* 2(1). 32-44.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.