



Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas se-Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat Perspektif Syari'ah

Yudhi Ferdi Andri Asmawan¹, Nuril Hikmah², Ansori³, Mohammad Fathoni⁴, Saiful Aminudin Al Kusuma Putra⁵

^{1,2,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Jombang

³STAI YPBWI Surabaya

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Anwar Medika Sidoarjo

Email: yudhiferdi@gmail.com¹, nurilhikmah@gmail.com², Ansoriansori251@gmail.com³

Sections Info

Article history:

Received: June, 21, 2024

Revised: June, 23, 2024

Accepted: June, 28, 2024

Published online: June, 30, 2024

Keywords:

Compensation, Job Satisfaction, Performance

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effect of compensation and Job Satisfaction on the performance of high school teachers at the High School Education Service in Teluk Bintuni Regency, West Papua, a total of 301 people and 99 teachers who participated as samples in this research. To test the hypothesis in this research using path analysis. After testing the level of validity and regression, it is proven that: Compensation has a positive effect on employee performance. This is shown in the results of simple linear regression which has a calculated t value of 2.142 which is greater than the t table of 1.991. Compensation has a positive influence on employee performance which is mediated by job satisfaction. This is shown in the results of simple linear regression which has a calculated t value of 6.595 which is greater than the t table of 1,991 and a mediation coefficient of 0.154. So it can be concluded that compensation has a positive effect on employee performance which is mediated by job satisfaction. The sharia perspective is defined as God's goal in establishing laws for all of His servants. The essence of the sharia perspective is to realize goodness by avoiding evil or attracting benefits.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji efek kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di SMA di Dinas Pendidikan SMA di Kabupaten Teluk Bintuni, Papua Barat sebanyak 301 orang dan guru 99 yang berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Setelah menguji tingkat validitas dan keandalan dan regresi, terbukti bahwa: Kompensasi memiliki efek positif pada Kinerja Karyawan. Ini ditunjukkan dalam hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t terhitung 2.142 yang lebih besar dari tabel t 1.991. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Ini ditunjukkan dalam hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t terhitung 6.595 lebih besar dari tabel t 1.991 dan koefisien mediasi 0,154. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Perspektif shari'ah diartikan tujuan Allah dalam menetapkan hukum bagi seluruh hamba-Nya. Hakikat perspektif syari'ah adalah mewujudkan kebaikan dengan cara menghindari keburukan atau menarik manfaat.

A. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diperhatikan beberapa hal, diantaranya dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru¹. Kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, fasilitas, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk baik itu bersifat finansial maupun non finansial². Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, bayaran prestasi, bonus, insentif, kepemilikan saham, asuransi kesehatan, dana pensiun, asuransi tenaga kerja dan bayaran diluar jam kerja³. Sedangkan kompensasi non finansial diberikan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan, guru dalam jangka panjang, seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan yang menyenangkan, pemberiantugas tugas yang menarik, pekerjaan yang menantang, jam kerja yang lebih luwes, tanggung jawab, adanya pengakuan, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman aman⁴. Selain kompensasi, kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang⁵. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja berhubungan sangat erat. Kinerja akan menggambarkan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁶. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun, pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru atau Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan dan guru di Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat.

¹ Opan Arifudin, "Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen" 4, No. 2 (2020): 1-15.

² Mause Agrevinna, "Strategi Pengembangan Bisnis Dalam Bidang Kecantikan," *Jurnal Tata Rias Dan Kecantikan* 155, No. 1 (2020): 58-66.

³ Faronsyah Iqbal Muhammad And Trisninawati, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Jasa Raharja Putera Palembang," *Ilmiah Bina Manajemen* 3, No. 2 (2020): 113-121.

⁴ Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, And D A N Budaya, "Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja" 2, No. 3 (2016): 109-118.

⁵ Farid Ardiansyah, "Pemetaan Budaya Organisasi Di Pt Sidomuncul, Tbk. Dengan Metode Ocasi," *Universitas Diponegoro Semarang* (2018).

⁶ Program Studi Et Al., "Pemetaan Budaya Organisasi Di Pt" (2018).

B. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi⁷. Terdapat tiga komponen utama kompensasi yang umum dikenal yaitu: *fixed pay* (gaji tetap), *flexible pay*, dan *benefits*⁸.

Kepuasan kerja

Merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya⁹. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerja. Organisasi harus senantiasa memperhatikan tingkat kepuasan para pekerja karena hal ini mempengaruhi tingkat presensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, dan masalah sumber daya manusia lainnya¹⁰. Sedangkan menurut¹¹ kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui aktifitas-aktifitas terkait pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh capaian kinerja seseorang pegawai sebagai prestasi kerja atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu kinerja digunakan untuk memastikan bahwa aktifitas-aktifitas para pegawai dan hasil-hasilnya sejalan dengan tujuan organisasi¹².

⁷ Alvi Nugraha And Sri Surjani Tjahjawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, No. 3 (2017): 24-32.

⁸ Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, And Tukini Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 2, No. 2 (2019): 209-223.

⁹ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 2 (2019): 170-183.

¹⁰ Manda Dwipayani Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, No. 2 (2020): 160-170.

¹¹ Abu Sari, Fakhry Zamzam, And Harun Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm* 1, No. 2 (2020): 1-18.

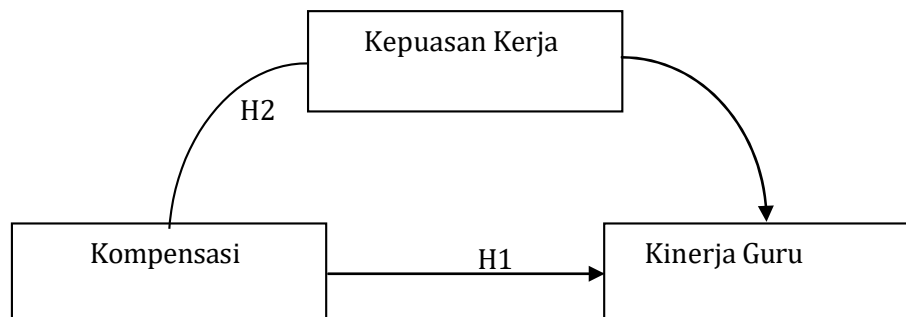
¹² Anton Hiondardjo And Ririn Adi Utami, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Malia (Terakreditasi)* 11, No. 1 (2019): 151-168.

Perspektif Maqasid Syariah

Perspektif maqasid syariah adalah praktik kegiatan ekonomi yang berdasarkan pada ajaran Islam yakni ajaran yang sesuai serta tidak bertentangan dengan Al-Quran dan sunnah Rasulullah Saw ataupun hadits. Dengan berteguh terhadap esensi tujuan ekonomi Islam yaitu mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan manusia di dunia¹³.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode atau survai, yaitu memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah seluruh Guru Di Sekolah Menengah Atas Se Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat, sebanyak 301 populasi sedangkan sampel ditetapkan sebanyak 99 orang guru yang diambil secara acak proporsional. Pengolahan data dilaksanakan dengan model regresi linier berganda dan diproses menggunakan program SPSS. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yakni kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Z), sebagai variabel moderasi. kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Atas seKabupaten Teluk Bintuni.

H2: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan atau guru di Sekolah Menengah Atas se Kabupaten Teluk Bintuni.

Keseluruhan variabel disusun dalam kuisioner, yang terdiri dari dimensi yang kemudian diuraikan dalam indikatori ¹⁴. Pengisian kuisioner dilaksanakan secara self-rating, dimana responden mengisi kuisioner berdasarkan persepsi atas diri mereka sendiri. Skala pengukuran adalah menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5. Data

¹³ Fadlan Fadlan, "Konsep Kesejahteraan Dalam Ekonomi Islam: Perspektif Maqashid Al-Syariah," *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, No. 01 (2019).

¹⁴ Kinerja Karyawan Et Al., "(Studi Kasus Di Perusahaan Pt Ie)," No. March (2018).

primer dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Data digunakan untuk pendugaan model dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS¹⁵. Analisis meliputi evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen yang dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik. Jika terpenuhi asumsi klasik maka analisis regresi dilanjutkan untuk pengujian hipotesis. Analisis pengujian variabel moderasi dilaksanakan dengan analisis regresi linier berganda berjenjang, dimana evaluasi dilakukan melalui peningkatan nilai adjusted R square, F hitung dan uji t. Jika penambahan variabel interaksi pada model regresi meningkatkan nilai R square, F hitung maka terdapat efek moderasi dari variabel motivasi kerja. Selanjutnya dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja¹⁶.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden yang didasarkan pada gender, status pegawai, masa kerja, dan usia, masing-masing diuraikan dalam uraian berikut: Responden wanita sebanyak 50 orang atau 56,6%, adapun responden pria sebanyak 32 orang atau 43,3%. Dari sebanyak 82 responden tersebut status kepegawaianya sebanyak 60 orang atau 66,7% adalah pegawai yang diangkat dan digaji di Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat. Sebanyak 22 orang atau 33,33% adalah para Guru yang diperbantukan. Karakteristik responden yang didasarkan pada usia guru, dari data yang diperoleh adalah 14 orang atau 14,10% guru dalam usia antara 24 tahun sampai dengan 30 tahun. Dari sebanyak 82 responden ternyata terdapat 6,10% atau 6 orang guru sudah menjelang purna tugas berusia antara 56 sampai dengan 60 tahun, sedangkan jumlah yang paling banyak dapat dijumpai pada kelompok umur 36 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 29 guru atau sebesar 29,30%. Kelompok usia terbanyak kedua berusia 41 sampai dengan 45 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 21,20% dari guru yang ada, disusul pada kelompok 46 tahun sampai dengan 50 tahun dan antara 51 tahun sampai dengan 55 tahun masing-masing sebanyak 10 orang atau 10,10%. Selain itu ada 9 orang atau 9, 10% yang dalam kelompok umur 31 tahun sampai dengan 35 tahun.

Penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Atas di Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multi kolinieritas

Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF), yaitu jika *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

¹⁵ Tri Harjawati, "Model Pengembangan Industri Kreatif Berbasis Syariah Di Provinsi Banten," *Al Maal: Journal Of Islamic Economics And Banking* 1, No. 2 (2020): 187.

¹⁶ Program Pascasarjana Et Al., "Kata Kunci : " 9, No. 3 (2020): 574–597.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi	0,456	1,062	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,513	1,062	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Linieritas

Kriteria yang diterapkan untuk pengujian linieritas adalah nilai signifikansi pada masing-masing variabel bebas lebih besar dari pada nilai taraf signifikansi 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

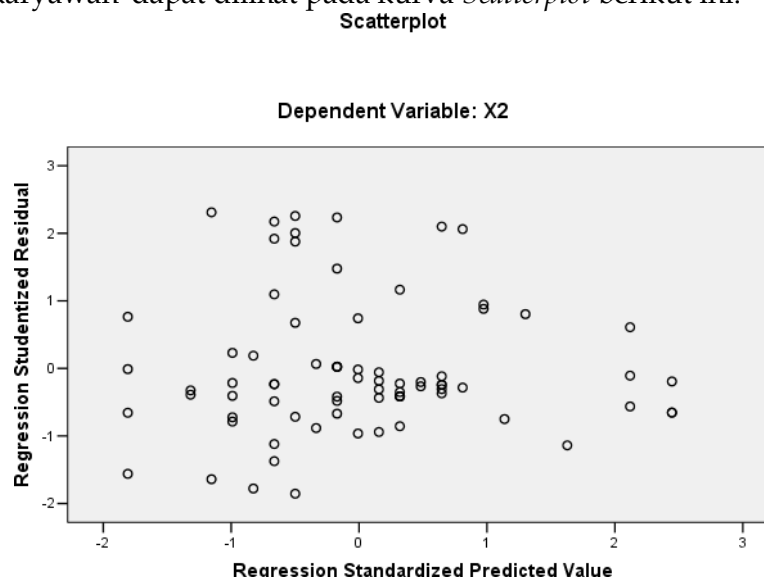
Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,584	Linier
Kepuasan (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,462	Linier

Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel independen di atas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatterplot Diagram*. Uji Heteroskedastisitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Uji Heteroskedastisitas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kurva *Scatterplot* berikut ini:



Gambar 2. Kurva *Scatterplot* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada kurva *scatterplot* memperlihatkan semua titik dari setiap pasangan variabel tidak memiliki pola tertentu. Hal ini menggambarkan residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga disebut heteroskedastisitas.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Untuk menguji hipotesis satu digunakan analisis regresi sederhana yang berfungsi untuk memprediksi ada atau tidaknya hubungan kausal variabel dan variabel dependen. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Constant	Unstandardized Coefficients	R	R ²	R Square	t hitung	F	Sig
84,381	0,645	0,242	0,058	0,046	2,142	4,589	0,035

Berdasarkan Tabel 1 dapat dibuat suatu persamaan untuk hipotesis 1 (H1), yaitu: $Y = 84,381 + 0,645 X_1$.

Dengan melihat nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,645 artinya terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai R sebesar 0,242 yang berarti mendekati 0, nilai R semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai R semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Nilai R sebesar 0,242 menggambarkan

bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan lemah. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,058 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh Kompensasi sebesar 5,8%, sedangkan sisanya 94,2% dijelaskan oleh sebab- sebab lain di luar penelitian ini. Dari *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 4,589 dan F tabel dari sampel yang berjumlah 76 sebesar 3,97 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 2,142 (di atas nilai t tabel yaitu 1,991) mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,645), F hitung > F tabel ($4,589 > 3,97$) dan t hitung > t tabel ($2,142 > 1,991$) maka H1 Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas di Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin tinggi. Kinerja guru di Sekolah Menengah Atas di Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat. Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 84,381 + 0,645X$. Harga t hitung sebesar 2,142 lebih besar dari t tabel 1,991, maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh ¹⁷⁾ yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik ¹⁸. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi ¹⁹. Dalam penelitian ini, item tertinggi mengenai variabel kinerja karyawan terkait pada item nomor 8 (delapan) yaitu pada ketidak mampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari nilai terendah pada item pertanyaan variabel kinerjayaitu pada nomor 5 (dua) dimana item tersebut menjelaskan bahwa jabatan dan fungsi didalam instansi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Dengan kata

¹⁷ Luluk Latifah And Iskandar Ritonga, "Systematic Literature Review (Slr): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia," *Al Maal: Journal Of Islamic Economics And Banking* 2, No. 1 (2020): 63.

¹⁸ Husnatul Mahmudah, "Implementasi Prinsip Ekonomi Islam Dalam Menghadapi Mea (Masyarakat Ekonomi Asean)," *Jurnal Esa I*, No. 1 (2018): 43-54.

¹⁹ Telaah Kritis Et Al., "Labatila : Jurnal Ilmu Ekonomi Islam Labatila : Jurnal Ilmu Ekonomi Islam Vol : 1 , No . 1 , Desember 2017," No. 1 (2017): 74-88.

lain, guru di Sekolah Menengah Atas di Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat belum dapat memanfaatkan waktu dengan baik sehingga jabatan dan fungsi dalam instansi tidak digunakan dengan baik. Perilaku yang dimiliki oleh karyawan mengenai tidak dapat memanfaatkan waktu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik akan berdampak negatif terhadap instansi dalam pencapaian tujuan dari instansi. Tujuan dari instansi tersebut misalnya tercapainya semua standar kinerja dengan baik, tercapainya laporan keuangan yang tepat waktu sehingga akan menghasilkan keputusan keputusan penting secara tepat²⁰. Dengan harapan pekerjaan yang demikian, maka harus ada faktor eksternal yang mendorong agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat harusnya memperhatikan mengenai kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan. Pada hasil penelitian ini ditemukan item terendah pada variabel kompensasi terletak pada item pertanyaan nomer 3 (tiga) mengenai besarnya kenaikan gaji yang diberikan yang seharusnya sudah dengan kondisi ekonomi saat ini dan resiko pekerjaan yang dihadapi. Kompensasi yang diberikan harusnya dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan secara baik, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Untuk menguji adanya variabel residual ini maka digunakan analisis jalur yang berfungsi membuktikan Kepuasan Kerjamampu menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja. Apabila setelah memasukkan variabel Kepuasan Kerja pengaruh variabel X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel Kepuasan Kerja) menjadi tetap signifikan setelah memasukkan variabel Kepuasan Kerja dalam model. persamaan regresi tetapi mengalami penurunan koefisien regresi, maka Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagaian (*partial mediation*). Kemudian, untuk mengetahui tingkat signifikan apabila pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar disbanding pengaruh secara langsung, maka kepuasan kerja bisa menjadi varibael yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja dapat dilihat tabel sebagai berikut:

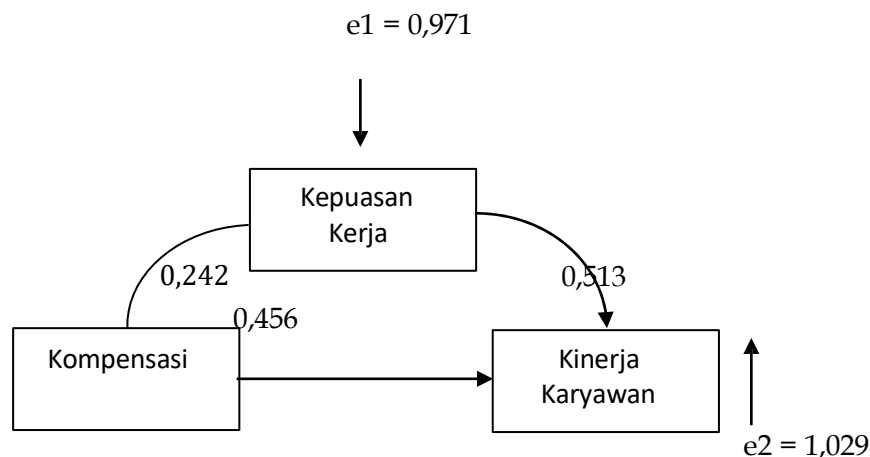
²⁰ Dw Akbar Nuur Purnama Wibowo, Wahyu, Harini Dwi, "Pengaruh Kreatifitas Dan Motivasi Terhadap Peluang Mahasiswa Memasuki Dunia Usaha," *Syntax Idea* 2, No. 4 (2020): 158-165.

**Tabel 4. Ringkasan Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Variabel	Unstandardized Coefficient		t _{hitung}	Sig.	r	R square
	B	Std. Error				
Konstan	13,461	1,838	7,324	0,000		
Kompensasi	0,223	0,038	5,864	0,000	0,942	0,573
Kepuasan Kerja	0,094	0,014	6,595	0,000	0,942	0,573

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standarized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur;



**Gambar 3 . Analisis Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui
Kepuasan Kerja.**

Diagram jalur di atas menunjukkan anak panah dari e_1 ke Kepuasan Kerja yang menunjukkan jumlah *variance* variabel Kepuasan Kerja yang tidak dijelaskan oleh Kompensasi. Kemudian anak panah dari e_2 menuju Kinerja Karyawan menunjukkan *variance* Kinerja Karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Diagram jalur di atas menunjukkan anak panah dari e_1 ke Kepuasan Kerja yang menunjukkan jumlah *variance* variabel Kepuasan Kerja yang tidak dijelaskan oleh Kompensasi. Kemudian anak panah dari e_2 menuju Kinerja Karyawan menunjukkan *variance* Kinerja Karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Besarnya e_1 dan e_2 dapat diperoleh rumus $1 - R^2$

dengan persamaan:

$$\text{Kepuasan Kerja} = \alpha + p_2 (\text{Kompensasi}) + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan} &= \alpha + \text{Kompensasi} + p_3 (\text{Kepuasan Kerja}) \\ &+ e_2 \dots \dots \dots (2) \end{aligned}$$

$$Pe1 = 1 - \sqrt{0,058^2} = 0,971$$

$$Pe1 = 1 - \frac{+}{\sqrt{0,058^2}} = 1,029$$

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,456. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja yaitu $0,301 \times 0,513 = 0,154$. Untuk mencari tahu variabel residual kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, maka dihitung terlebih dahulu nilai t hitung yang dibandingkan dengan t tabel. Besarnya t yaitu didapat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \frac{P3^2 Sp3^2 - P2^2 Sp3^2 - Sp2^2 Sp3^2}{79724525711979} \\ &= \frac{0,513 \ 0,014 - 0,242 \ 0,014 - (0,301)(0,014)}{0,007182 + 0,003388 - 0,004214} \\ &= \frac{0,0798}{0,006356} \end{aligned}$$

Setelah diketahui $Sp2p3$, maka dicari besarnya t dengan cara sebagai berikut: t =

$\frac{P2P3}{SP2P3} = \frac{0,154}{0,079}$	= 1,949		
	t hitung		t table
	1,949	>	1,991

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa besarnya t hitung 1,949 lebih besar (>) daripada t tabel yaitu 1,991. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, dikarenakan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partialmediatio*).

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Pengujian hipotesis kedua menjelaskan adanya pengaruh tidak langsung yang nilainya lebih rendah dari pengaruh langsung. Hal tersebut berarti pada penelitian yang dilakukan memiliki pengaruh langsung yang kuat. Hal ini berarti variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Dari perhitungan Path Analysis, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan²¹ mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terdapat

²¹ Muhammad And Trisninawati, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Jasa Raharja Putera Palembang."

pengaruh positif dan signifikan seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan hipotesis1 (satu). Dalam penelitian ²² mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan secara positif berpengaruh. Instansi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja untuk kinerja karyawan yang baik dalam instansi. Selain itu disebutkan bahwa faktor faktor lain dalam adanya pemberian pemahaman dan apresiasi terhadap karyawan dengan memberikan kesempatan promosi, serta kesempatan berpartisipasi dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan juga penting²³. Dalam penelitian ini, guru dan karyawan Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat memiliki permasalahan internal karyawan yang tidak berani diungkapkan dalam forum formal. Hal itu dikarenakan beberapa hal yang menyebabkan karyawan takut atau segan dalam mengungkapkan ketidak puasannya dalam bekerja ²⁴. Faktor tersebut yaitu mengenai peran atasan yang kurang mengayomi bawahannya sehingga karyawan segan untuk mengungkapkan perasaan ketidaksukaan atau ketidak puasannya ²⁵. Seorang atasan seharusnya mampu memberikan perasaan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa leluasa untuk memberikan pendapat secara terbuka. Permasalahan ini akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan pada akhirnya akan berakibat negatif pada kinerja karyawan. Dalam hal ini, dapat diambil kesimpulan bahwa sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, kompensasi dan kepuasan kerja guru di Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat berada pada kategori sedang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, kondisi kinerja karyawan masih pada kategori yang baik²⁶. Hal itu dikarenakan karyawan bagian keuangan dan akuntansi mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan memanfaatkan waktu dengan baik. Selain itu, dikarenakan variabel kinerja merupakan variabel yang bersifat subjektif, maka penilaian yang diberikan juga bersifat subjektif.

Berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menunjukkan hasil kerja yang ditinjau dari segi kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan

-
- ²² Kamaruzaman Et Al., "Peningkatan Minat Bakat Dan Kemampuan Berwirausaha Komunitas Pebisnis Muda Melalui Pelatihan Kewirausahaan," *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 6, No. 4 (2022): 978-986.
- ²³ Andi Fariana And Krishna Ihza Mahendra, "Antara Industri Kreatif Dan Pariwisata Halal Dalam Perspektif Hukum (Studi Kasus Kota Semarang)," *Tahkim (Jurnal Peradaban Dan Hukum Islam)* 4, No. 2 (2021): 47-64.
- ²⁴ Putri Dwi Cahyani Makhrus, "Konsep Islamicpreneurship Dalam Upaya Mendorong Praktik Bisnis Islami Makhrus 1 , Putri Dwi Cahyani 2 1," *Jurnal Pemikiran Islam Xviii* (2017): 1-20.
- ²⁵ Anik Hermingsih And Desti Purwanti, "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi," *Jurnal Dimensi* 9, No. 3 (2020): 574-597.
- ²⁶ Febry Erfin Ardianti, Nurul Qomariah, And Yohanes Gunawan Wibowo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)," *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8, No. 1 (2018).

dalam menyelesaikan pekerjaan. seperti yang terkandung dalam Alquran Surah Ash-Sharh Ayat 7 yang Artinya "Maka apabila engkau telah selesai" (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dia menyebutkan yang pertama, "Jika engkau telah selesai dari urusan akhiratmu maka fokuslah dan seriuslah untuk ibadah selanjutnya." Dan banyak perkataan salaf akan hal ini, di antaranya:

- a. Jika engkau telah selesai dari sholat maka seriuslah untuk berdoa
- b. Jika engkau telah selesai dari tasyahhud maka berdoalah untuk dunia dan akhiratmu.
- c. Jika engkau telah selesai dari mendakwahkan risalah maka tegaklah untuk berjihad.
- d. Jika engkau telah selesai dari perkara-perkara yang wajib maka tegaklah untuk melaksanakan perkara-perkara yang sunnah.

Perspektif shari'ah diartikan tujuan Allah dalam menetapkan hukum bagi seluruh hamba-Nya. Hakikat perspektif syari'ah adalah mewujudkan kebaikan dengan cara menghindari keburukan atau menarik manfaat²⁷.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan menjawab tujuan Kesimpulan dari penelitian mengenai dengan judul pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Menengah Atas di Dinas Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat. Populasi dari penelitian adalah guru di lingkungan Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Teluk Bintuni Papua Barat, sebanyak 301 orang (guru) dan 82 guru yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 serta koefisien mediasi 0,154. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Perspektif shari'ah diartikan tujuan Allah dalam menetapkan hukum bagi seluruh hamba-Nya. Hakikat perspektif syari'ah adalah mewujudkan kebaikan dengan cara menghindari keburukan atau menarik manfaat.

²⁷ Nurhidayanti Nurhidayanti, Azhari Akmal Tarigan, And Syukri Albani Nasution, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Perspektif Maqashid Syariah Pada Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, No. 3 (2022): 2995.

F. DAFTAR PUSTAKA

:

- Agrevinna, Mausa. "Strategi Pengembangan Bisnis Dalam Bidang Kecantikan." *Jurnal Tata Rias dan Kecantikan* 155, no. 1 (2020): 58–66.
- Ardianti, Febry Erfin, Nurul Qomariah, and Yohanes Gunawan Wibowo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8, no. 1 (2018).
- Arifudin, Opan. "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN" 4, no. 2 (2020): 1–15.
- Bhastary, Manda Dwipayani. "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 160–170.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2019): 209–223.
- Fadlan, Fadlan. "Konsep Kesejahteraan Dalam Ekonomi Islam: Perspektif Maqashid Al-Syariah." *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 01 (2019).
- Fariana, Andi, and Krishna Ihza Mahendra. "Antara Industri Kreatif Dan Pariwisata Halal Dalam Perspektif Hukum (Studi Kasus Kota Semarang)." *Tahkim (Jurnal Peradaban dan Hukum Islam)* 4, no. 2 (2021): 47–64.
- Farid Ardiansyah. "PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI DI PT SIDOMUNCUL, TBK. DENGAN METODE OCAI." *UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG* (2018).
- Harjawati, Tri. "Model Pengembangan Industri Kreatif Berbasis Syariah Di Provinsi Banten." *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 1, no. 2 (2020): 187.
- Hermingsih, Anik, and Desti Purwanti. "Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi." *Jurnal Dimensi* 9, no. 3 (2020): 574–597.
- Hiondardjo, Anton, and Ririn Adi Utami. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Malia (Terakreditasi)* 11, no. 1 (2019): 151–168.
- Kamaruzaman, Aulia Rahman, Muhammad Alfian Sidik, Firdaus, Sudanto, Andru Lumintang, Winanda Vathul Jannah, and Devira Aulia Bidari. "Peningkatan Minat Bakat Dan Kemampuan Berwirausaha Komunitas Pebisnis Muda Melalui Pelatihan Kewirausahaan." *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 6, no. 4 (2022): 978–986.
- Karyawan, Kinerja, Studi Kasus, P T Ie, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan, Ahmad Badawi Saluy, and Yuwinta Treshia. "(Studi Kasus Di Perusahaan PT

- IE)," no. March (2018).
- Kerja, Peranan Motivasi, Komitmen Organisasi, and D A N Budaya. "Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja" 2, no. 3 (2016): 109–118.
- Kritis, Telaah, Terhadap Tafsir, Ayat-ayat Tentang, and Pendekatan Asbabun Nuzul. "LABATILA : Jurnal Ilmu Ekonomi Islam LABATILA : Jurnal Ilmu Ekonomi Islam Vol : 1 , No . 1 , Desember 2017," no. 1 (2017): 74–88.
- Latifah, Luluk, and Iskandar Ritonga. "Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking* 2, no. 1 (2020): 63.
- Mahmudah, Husnatul. "Implementasi Prinsip Ekonomi Islam Dalam Menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean)." *Jurnal Esa I*, no. 1 (2018): 43–54.
- Makhrus, Putri Dwi Cahyani. "KONSEP ISLAMICPRENEURSHIP DALAM UPAYA MENDORONG PRAKTIK BISNIS ISLAMI Makhrus 1 , Putri Dwi Cahyani 2 1." *Jurnal Pemikiran Islam XVIII* (2017): 1–20.
- Muhammad, Faronsyah Iqbal, and Trisninawati. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang." *Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 2 (2020): 113–121.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 170–183.
- Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 3 (2017): 24–32.
- Nurhidayanti, Nurhidayanti, Azhari Akmal Tarigan, and Syukri Albani Nasution. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 3 (2022): 2995.
- Pascasarjana, Program, Universitas Mercu, Buana Jakarta, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, and Beban Kerja. "Kata Kunci : " 9, no. 3 (2020): 574–597.
- Sari, Abu, Fakhry Zamzam, and Harun Syamsudin. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1, no. 2 (2020): 1–18.
- Studi, Program, Magister Manajemen, Program Pascasarjana, and Universitas Diponegoro. "PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI DI PT" (2018).
- Wibowo, Wahyu, Harini Dwi, DW Akbar Nuur Purnama. "Pengaruh Kreatifitas Dan Motivasi Terhadap Peluang Mahasiswa Memasuki Dunia Usaha." *Syntax Idea* 2, no. 4 (2020): 158–165.