



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN
MEDIASI KOMITMEN PADA KARYAWAN PERGURUAN TAMANSISWA
BANJARNEGARA**

Fadhil Ghani Lusaputra¹, Ratna Suryani²

Email: fadhilaang21@gmail.com¹, ratnasuyani85@gmail.com²

STIE Tamansiswa Banjarnegara

ABSTRACT

Research was carried out using methods used in a quantitative approach. This research uses a quantitative approach to analyze measuring the level of success in the influence of competency and compensation on employee performance through the mediation of commitment. Research time and research location: The research was carried out from December 2022 to April 2023 and the research location was at Tamansiswa College, Banjarnegara. The sampling method used was Saturated Sampling, the number of research samples was 98 employees at Tamansiswa Banjarnegara College. The data analysis technique uses Path Analysis using SEM with intervening variables. Based on the results of the research and discussion of the influence of competency and compensation on employee performance by mediating job satisfaction, several conclusions can be drawn as follows: Competency has a direct positive and significant influence on the performance of Tamansiswa Banjarnegara College employees. Compensation has a direct positive and significant effect on the performance of Tamansiswa Banjarnegara College employees. Competence has a positive and significant direct effect on Commitment to Tamansiswa Banjarnegara College Employees. Compensation has a positive and significant direct influence to Commitment to College Employees

Keywords: Competence, Commitment, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan pada penelitian Krisnawati dan Bagia (2021) yakni Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil penelitian yakni kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bahwa bila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Berbeda halnya dengan hasil penelitian dari Suharno dan Despinur, (2017), menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini Menurut Putra (2015), Muis, Jufrizen, & Fahmi, (2018)., menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Guru. Dengan Demikian semakin tingginya komitmen akan mempengaruhi semakin tinggi kinerja Guru. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kosasih (2014), Bodroastuti, Ruliaji (2016) menyatakan bahwa Komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arifudin, Tanjung, Juhadi, & Hendar, (2020), hasil analisis menerangkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. Sedangkan menurut Stefanus, Hakam & Nurtjahjono (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

Penelitian ini akan dilakukan di suatu lembaga yang bergerak di bidang Pendidikan yaitu lembaga perguruan tamansiswa banjarnegara. Peneliti melakukan pra penelitian dengan melakukan wawancara dan mengambil beberapa data yang dibutuhkan sebagai penguat latar belakang, wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan perguruan tamansiswa banjarnegara. Dengan jumlah total sumber daya manusia pada perguruan tamansiswa banjarnegara yakni sejumlah 98 orang. Dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan

No	Jumlah Karyawan	Pendidikan			Jenis Kelamin		Usia (Tahun)	
		SMA	S1	S2	♂	♀	<30 Tahun	>30 Tahun
1	9	11	79	8	45	53	22	76

Sumber: Perguruan Tamansiswa Banjarnegara.

SDM yang melaksanakan pekerjaan diberikan kompensasi berupa upah yang diberikan 1 bulan sekali oleh perusahaan dengan nominal yang berbeda-beda sesuai bidang dan tingkat pendidikan, misalkan seorang karyawan yang belum ada jabatan structural dalam perusahaan tentu kompensasinya lebih sedikit dibanding karyawan yang memang sudah ada tanggungan beban jabatan structural pada perusahaan atau lembaga. Begitupun dengan tingkat Pendidikan.

Permasalahan yang diperoleh saat wawancara bahwa kinerja karyawan masih rendah yaitu: 1) sebagian karyawan masih kurang dalam menguasai permasalahan dalam pekerjaannya karena kadang sebagian karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu; 2) sebagian karyawan kurang mewujudkan kreatifitas guna memunculkan suatu ide-ide baru untuk kemajuan; 3) Sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien misalnya pengajar yang meninggalkan kelas saat pembelajaran sedang berlangsung; 4) sebagian siswa/mahasiswa kurang memahami materi yang diajarkan oleh pengajar misalnya siswa kurang mampu menjawab pertanyaan dari pengajar pada saat proses pembelajaran; 5) sebagian karyawan masih kurang dalam penguasaan pekerjaan yang ada pada bidang kerjanya, belum adanya imrpofisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada pekerjaan. Dengan beberapa permasalahan di atas, peneliti beranggapan bahwa kinerja karyawan perguruan tamansiswa Banjarnegara masih harus adanya peningkatan baik dari segi kompetensi maupun komitmen agar bisa meraih tujuan

dari lembaga Perguruan Tamansiswa Banjarnegara itu sendiri secara efektif dan efisien.

Rumusan Masalah

Pertanyaan yang dapat diambil berdasarkan latar belakang di atas adalah:

1. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara?
3. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap komitmen karyawan di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap komitmen karyawan di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara?
5. Apakah ada pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara?

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Waktu Penelitian

Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif dapat menganalisis mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen. Penelitian dilaksanakan di bulan Desember 2022 sampai dengan bulan April 2023 Dan Lokasi penelitian di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara.

Metode Pengambilan Sample

Metode pengambilan sampel digunakan adalah *Sampling Jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi digunakan semua sebagai sampel penelitian, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2008). Jadi sampel penelitian adalah 98 Karyawan di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya yaitu kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan jawaban mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara melalui Komitmen sebagai variabel intervening

Uji Asumsi Klasik

Uji prasyarat analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji Multikolinieritas uji prasyarat regresi antara lain:

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinieritas

c) Uji Heteroskedastisitas

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur pada dasarnya ialah suatu teknik analisis hubungan sebab akibat dimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung (Rutherford, 1993) dalam (Sinulingga, 2015). Untuk menguji pengaruh variabel dependent digunakan metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda yang berguna untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah di tetapkan berdasar Tinjauan Pustaka teori dan anak panah akan menunjukkan hubungan antar variabel.

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2013), Suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variable predictor (Independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung

dengan cara mengalikan jalur X-M (a) dengan jalur M-Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standar error pengaruh tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Signifikansi pengaruh tidak langsung, dilakukan dengan cara menghitung nilai t dari koefisiensi dengan rumus sebagai berikut: $t = ab / S_{ab}$

Hasil perhitungan signifikansi uji Sobel dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi jika tabel nilai thitung > nilai t table. Menurut Iman Ghazali (2013) menyatakan bahwa Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Dengan metode path analisis dengan model Sobel dengan menggunakan alat analisis dengan menggunakan SPSS versi 26. Untuk memudahkan dalam menguji pengaruh mediasi, maka Tes Sobel ini dapat dihitung pula melalui Online Sobel Calculator pada link dibawah ini:

melalui Online Sobel
<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Karyawan

Kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada

Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara, sebesar t hitung (2,104) dan signifikan 0,038. Dengan demikian pernyataan hipotesis yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Perguruan Tamansiswa Banjarnegara hipotesis diterima. Beberapa keuntungan dan manfaat dari pengembangan kompetensi antara lain, dapat dipakai menjadi acuan kesuksesan awal bekerja seseorang. Model kompetensi ini dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam pekerjaan tersebut. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal.

Kompetensi merupakan suatu konsep manajemen yang dimana dapat diartikan kompetensi yakni suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi

oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut Jhonson dalam Tusriyanto (2016), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang ingin dicapai, yakni kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dalam hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pada penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia(2021) yang mengemukakan yakni Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil penelitian yakni kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara sebesar t hitung (2,039) dan signifikan (0,044). Dengan demikian pernyataan hipotesis yang menyatakan Kompensasi mempunyai pengaruh

51

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan tentunya menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan baik untuk lembaga ataupun karyawan, selain adanya dampak positif yang bisa lembaga dapatkan, tentu lembaga juga memiliki tujuan atau harapan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, diantaranya:

- 1) Mempertahankan karyawan berprestasi yang sudah ada, hal ini juga dapat berguna mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.
- 2) Mendapatkan karyawan yang berkualitas, salah satu strategi lembaga atau suatu organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas adalah dengan memberikan kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan lembaga yang lain.
- 3) Menjamin adanya keadilan dalam lembaga hal ini dimaksudkan agar terjaminnya keadilan dalam hubungan antar manajemen dan karyawan, bertujuan sebagai balas jasa suatu organisasi atas apa yang sudah dilakukan seorang karyawan terhadap lembaga.
- 4) Mengefisiensi biaya, hal ini dimaksudkan jika sebuah lembaga

merencanakan program kompensasi yang rasional, maka akan membantu lembaga tersebut mendapatkan atau mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

- 5) Memenuhi administrasi legalitas, dalam administrasi legalitas seharusnya ada disetiap lembaga dan terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam undang-undang, jadi pengadaan administrasi ini dalam sebuah lembaga bertujuan untuk memenuhi peraturan pemerintah.

Menurut Suparyadi (2015:271) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi kepada perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Asas-asas kompensasi Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang di dasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik

bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stefanus, Hakam & Nurtjahjono (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara dengan nilai t hitung sebesar (4.584) dan signifikan sebesar 0,000 Dengan demikian pernyataan hipotesis yang menyatakan Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen, hipotesis diterima. Semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan komitmen.

Kompetensi merupakan suatu pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu, dimana kompetensi ini diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan ini bisa sesuai minat, bakat atau pengetahuan yang seseorang miliki, kompetensi bisa

terbentuk melalui individu atau organisasi dan kompetensi merupakan suatu kunci untuk efektivitas pekerjaan dengan kompetensi yang mumpuni tentunya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan keterampilan dan kemampuan juga menyediakan kerangka kerja untuk membedakan antara kinerja yang rendah dan kinerja yang luar biasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radliyah Hasan Jan & Faradila Hasan (2020) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Apabila faktor kompetensi itu diwujudkan, maka peningkatan komitmen organisasi dapat direalisasikan.

4) Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara dengan nilai t hitung sebesar 3,283 dan signifikan sebesar 0,001. Dengan demikian pernyataan hipotesis yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen, hipotesis diterima. Semakin tinggi kompensasi maka komitmen akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2017: 83) Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Dengan melakukan aktivitas itulah diharapkan agar bisa mendapatkan suatu pendapatan atau dengan kata lain yakni bekerja, Jenis kompensasi pegawai ada dua jenis yaitu langsung dan secara tidak langsung. Adapun yang langsung ialah upah dan gaji, jenis kompensasi yang tidak langsung ialah pelayanan dan keuntungan: a) Upah dan Gaji, Upah

adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atau jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan. b) Keuntungan dan Pelayanan, Benefit adalah nilai keuangan moneter langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan moneter langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gede & Ida Bagus (2017) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Penelitian tersebut berarti bahwa jika pemberian kompensasi yang diberikan terhadap karyawan baik seperti pemberian penghargaan maupun yang lainnya secara tepat, adil, dan layak, maka komitmen karyawan terhadap organisasinya semakin tinggi.

5) Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara dengan nilai t hitung

sebesar 2,005 dan signifikan sebesar 0,048 Dengan demikian pernyataan hipotesis yang menyatakan komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi komitmen akan menimbulkan semakin tinggi kinerja karyawan.

Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di lembaga atau organisasi tersebut. Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas. Komitmen tinggi dari karyawan akan meningkatkan motivasi dan meningkatnya kinerja, komitmen tinggi berhubungan dengan kemandirian dan komitmen tinggi ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap lembaga dan memiliki efek positif terhadap lembaga tersebut.

Menurut Mincer (Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain : 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam

pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riris, Sundari, dan Jhonson Dongoran. (2020)., dengan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan atau lembaga.

6) Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen

Komitmen mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan Hal ini menunjukkan apabila komitmen Kerja

semakin baik, maka akan diikuti peningkatan kompetensi sehingga mampu meningkatkan Kinerja pada karyawan. Tercipta Komitmen yaitu kompetensi mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut jika diiringin dengan peningkatan komitmen, maka kompetensi akan mampu meningkatkan Kinerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampunto & Sutomo (2019) dengan hasil mengemukakan bahwa komitmen dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan..

7) Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen.

Komitmen mampu memediasi hubungan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Hal ini menunjukkan apabila komitmen kerja semakin baik, tetapi diikuti peningkatan kompensasi sehingga mampu meningkatkan Kinerja pada karyawan. Hal ini karena kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga jika Komitmen semakin baik maka akan meningkatkan pengaruh kompensasi

terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan, Husen, Pakasi & Sonjaya (2022) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai sebagai variable mediasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Mediasi kepuasan kerja maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara.
2. Kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara.
3. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara.
4. Kompensasi pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara

5. Komitmen memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara
6. Komitmen memediasi hubungan Kompetensi terhadap kinerja Karyawan.
7. Komitmen memediasi hubungan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kepada pihak-pihak yang berhubungan Kinerja Karyawan Perguruan Tamansiswa Banjarnegara disarankan sebagai berikut:

1. Pihak karyawan senantiasa meningkatkan kompetensi dengan mengikuti pelatihan, diklat dan pengembangan karir sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan para Pengguna Perguruan tamansiswa Banjarnegara
2. Pihak lembaga dalam meningkatkan kompensasi dapat dilakukan dengan cara antara lain: (a) memberikan gaji, dan insentif sesuai dengan kinerja karyawan, memberi reward atas prestasi karyawan yang diraih, dan mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada pegawainya agar pegawai

lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi.

3. Bagi pihak akademik antara lain hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber rujukan dan sebagai sumbangsih penambah wawasan dalam mengembangkan lembaga agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1.No 1 (hlm 68).
- Arifudin, O., Tanjung, R., Juhadi, J., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 409-416.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4(2), 2809-1876.
- Bram Afrilyan. (2017) "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman kerja, dan Penempatan kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru". *Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia: JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1
- Bhatti, K.K. (2011). "influence of employee compensation on organizational commitment an job satisfaction": A case study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8):25-32.
- Desseler, Gray. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc. Edison, Emron,
- Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manjemen Sumber Daya Manusia*.

- Alfabeta: Bandung
- Colquitt, J. A., Jweffery A. L, and Michael J. W. (2011). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoke Steward. V., Tewal, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- I Gede N. W. A., & Ida Bagus K. S., (2017) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* Pada *Agent PRU*". e-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8
- Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, S. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember". *e- Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 104-108.
- Kasmini, N. W. A., Wirama, D. G., & Wirakusuma, M. G. (2017). Pengaruh pendidikan, kompetensi, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi pada kinerja bendahara sekolah menengah di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 109-136.
- Krisnawati., K.D dan Bagia., I.W 2021. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan". Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1
- Kurniawan, C., Husen, S., Pakasi, U., & Sonjaya, Y. (2022). Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Dengan Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Pendam XVII/Cenderawasih Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 739-753.
- M. Dahlan R dan Muhtarom, 2016, "Menjadi guru yang bening hati": strategi mengelola di abad modern, Yogyakarta: Deepublish, hlm. 24.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Putra, S. W (2015). "Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja Guru pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*", 11(1), 62-77.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Guru*, Penerbit Gaya Media.
- Robbin & Judge (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat. Robbins, Stephen, P. (2006). *Organizational Behaviour*. New Jersey, Prentice Hall

- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ramadhan, M. A., Ma'ruf, M. M., Irwan, I., Sukiyem, S., NST, R. S. Y. H., & Pane, S. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(2), 783-793.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang).
- Riris, A. C., Ocky S., Jhonson Dongoran. (2020) “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota salatiga)”. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 1
- Rai, M. S., & I Gede Riana. (2018) “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Kramik Bali”. *e-Journal Manajemen UNUD*, Vol &, No. 3.
- Stefanus Pratama, Moehammad Soe' oed Hakam, & Gunawan Nurtjahjono. (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Malang: PT. Asuransi Jiwasraya persero *regional office* Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 25 No. 1 (hlm 7)
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Syawal, A., Azis, N., & Faisal, F. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 281-290.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Sampunto, S., & Sutomo, Y. (2019). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suharno, & Despinur. (2017). *The Impac Of Work Motivation and Competence on Employee Performance Through Service Quality in Administrative Staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia*. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 1(61), 160-171.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sekaran. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.