

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG NIPAH KOTA PADANG

Olivia Safira¹, Vivi Nila Sari², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Indonesia

Email: oliviaasafiraa@gmail.com

Article History

Received: 23-02-2025

Revision: 24-02-2025

Accepted: 25-02-2025

Published: 22-06-2025

Abstract. *The study aimed to examine the influence of compensation and organizational commitment on employee performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Nipah Branch, Padang City. this quantitative research employed a questionnaire to collect data from 57 respondents at PT JNE Nipah Branch, Padang City. Data analysis utilized path analysis, partial least squares (PLS), outer model, inner model, and hypothesis testing. Data processing was performed using SmartPLS 3.0 software. The research findings indicated that compensation has a positive and significant impact on job satisfaction, while organizational commitment also positively and significantly influences job satisfaction. However, compensation has a negative and insignificant effect on employee performance, and organizational commitment has a positive but insignificant impact on employee performance. Job satisfaction, on the other hand, has a positive and significant influence on employee performance, acting as a mediator between compensation, organizational commitment, and employee performance at PT JNE Nipah Branch, Padang City.*

Keywords: *Compensation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui kuisioner, dengan sampel 57 responden PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis*, analisis *partial least squares* (PLS), *outer model*, *inner model* dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Nipah Kota Padang.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

How to Cite: Safira, O., et al. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Cabang Nipah Kota Padang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (1), 5394-5410. [10.54373/ifijeb.v5i2.2791](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2791)

PENDAHULUAN

Menurut (Purwatiningsih, 2020) Salah satu ukuran keberhasilan perusahaan adalah tingkat kinerja yang ditunjukkan karyawannya. Jelas, SDM mempunyai fungsi krusial pada setiap usaha atau organisasi yang bisa dibilang berhasil (Daniel J I Kairupan, S.AB., 2021). (Husna & Prasetya, 2024) mengemukakan bahwa kinerja di tempat kerja merupakan ukuran seberapa baik seorang individu melakukan pekerjaannya sehubungan dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kualitas penilaian kinerja itu sendiri merupakan indikator yang baik untuk menilai seberapa baik kinerja seorang karyawan. Di PT JNE Cabang Nipah di Kota Padang, penilaian kinerja sangat penting untuk mengukur seberapa baik karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan PT JNE Cabang Nipah Kota Padang, yang bisa diamati di tabel 1:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan

Bobot	Predikat	Tahun 2021	%	Tahun 2022	%	Tahun 2023	%
		Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan	
5	Istimewa	1	1%	2	1%	1	1%
4	Diatas Standar	27	19%	32	23%	50	37%
3	Sesuai Standar	100	69%	89	63%	76	56%
2	Kurang Memenuhi Standar	14	10%	18	13%	7	5%
1	Tidak Memenuhi Standar	3	1%	1	1%	2	1%
Jumlah Karyawan		145	100%	142	100%	136	100%

Sumber: PT JNE Cabang Nipah

Keterangan data diatas dapat merepresentasikan hasil dari kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Nipah Kota Padang, yang mengindikasikan terjadi penurunan persentase dan tidak tercapainya target pertumbuhan kiriman dari tahun 2021-2023. Berikut adalah data perentase pertumbuhan kiriman paket pada PT JNE Cabang Nipah Kota Padang, yang bisa diamati di tabel 2:

Tabel 2. Data Persentase Pertumbuhan Kirim

Bulan	% Pertumbuhan 2021-2022	% Pertumbuhan 2022-2023
Januari	-17%	-6%
Februari	-11%	-7%
Maret	-7%	-5%
April	-5%	-19%
Mei	-29%	17%
Juni	-1%	-6%
Juli	-17%	0%
Agustus	-15%	8%
September	-5%	-13%
Oktober	-3%	-5%
November	-7%	20%
Desember	0%	16%

Sumber: PT JNE Cabang Nipah

Di PT JNE Cabang Nipah Kota Padang, salah satu dari sekian banyak hal yang dianggap memengaruhi produktivitas pekerja adalah gaji. Upah, gaji, fasilitas, tunjangan, dan insentif merupakan bentuk kompensasi yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Hal-hal ini tidak hanya menunjukkan betapa menghargai usaha di masa lalu, tetapi juga mendorong untuk terus bekerja dengan baik (Heriyono, 2021).

Selain gaji, dedikasi organisasi merupakan komponen lain yang dapat memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Karyawan menunjukkan komitmen organisasi ketika mereka siap untuk mengutamakan kebutuhan perusahaan di atas kebutuhan mereka sendiri dan memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Pambudi, 2020).

Kepuasan kerja merupakan komponen lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Baik karyawan maupun perusahaan akan diuntungkan jika karyawan puas terhadap pekerjaan mereka. Anggota staf yang bahagia terhadap pekerjaan mereka lebih peduli pada keberhasilan perusahaan dan cenderung bekerja lebih keras, yang akan menguntungkan bisnis secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya untuk memastikan bahwa karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan hasil kerja dan dinamika tim yang lebih baik (Sunarta, 2020).

METODE

Dengan kuesioner sebagai instrumen utama, studi ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif untuk pengumpulan dan analisis data. Pekerja di Cabang Nipah PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Kota Padang akan menjadi orang-orang yang akan mengisi survei ini.

Sejumlah faktor, termasuk tingkat gaji, tingkat komitmen organisasi, kepuasan dengan pekerjaan seseorang, dan kinerja secara keseluruhan, diukur dengan instrumen tersebut. Peneliti dapat mengumpulkan sejumlah besar data dan menemukan korelasi statistik antara variabel yang diminati dengan menggunakan teknik kuantitatif. Hasilnya, pendekatan ini menjelaskan “hubungan antara kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai intervening.”

Tenaga kerja PT. JNE Cabang Nipah di Kota Padang yang berjumlah 132 orang menjadi latar penelitian ini. Algoritma menunjukkan bahwa diperlukan 57 responden untuk sampel. Untuk menguji keterkaitan variabel-variabel model konseptual, penelitian ini menggunakan Partial Least Squares (PLS) sebagai metode analisis datanya. Statistik deskriptif digunakan untuk mengkarakterisasi dan meringkas data sebelum beralih ke analisis yang lebih maju. Selanjutnya, kualitas jawaban responden dievaluasi menggunakan Respondent Achievement Level (TCR) yang didasarkan pada kategori persentase pencapaian. Selain itu, Structural Equation Modeling (SEM-PLS) digunakan untuk analisis statistik inferensial, yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel. Ada dua model utama diterapkan pada SEM-PLS: outer model dan inner model. Dengan menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, AVE, dan CR, validitas konstruk dan reliabilitas indikator dievaluasi dalam outer model. Sementara itu, model internal mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variasi konstruk dependen dengan menguji hubungan antara konstruk laten menggunakan koefisien jalur dan R^2 . Baik saat bekerja dengan data parametrik maupun non-parametrik, metode PLS ini menawarkan fleksibilitas tinggi saat memeriksa interaksi rumit antara variabel.

HASIL

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

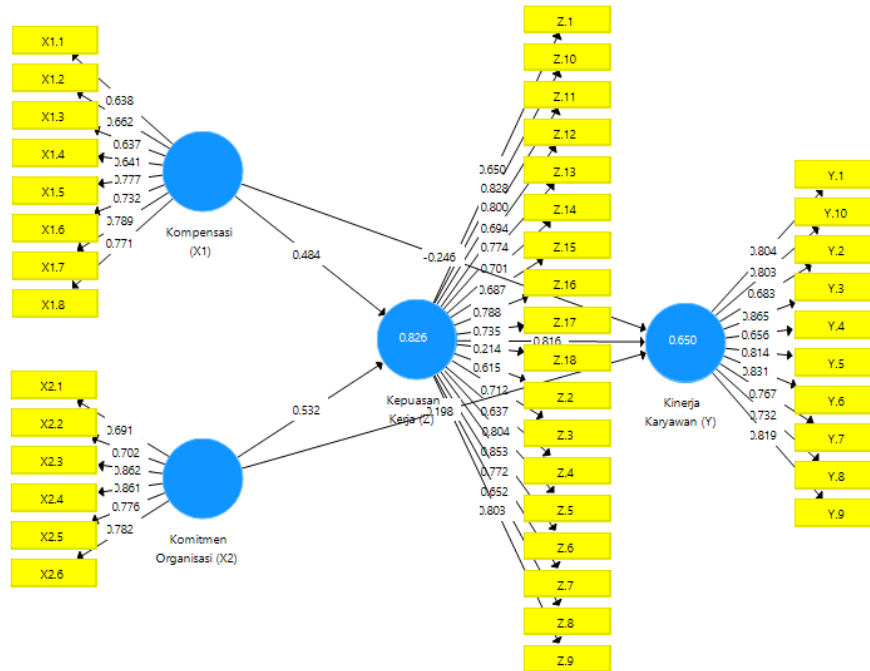
Dalam studi ini, alat analisis data yang digunakan yaitu SEM melalui penerapan program PLS. Tujuan evaluasi model luar adalah untuk mengetahui seberapa baik skor item atau indikator sesuai terhadap skor konstraknya, menjabarkan seberapa valid item tersebut. Hasil uji coba kuesioner untuk setiap variabel studi menjadi dasar pengujian model luar. Tiga metrik, *convergent validity*, *composite reliability*, dan AVE, digunakan untuk mengevaluasi model luar.

Sebuah item dinyatakan “valid” apabila mempunyai skor korelasi atau skor *convergent validity* $> 0,70$. Tetapi, merujuk pada penjabaran dari (Sari, 2023) Selama fase pengembangan korelasi, skor di kisaran 0,50 dan 0,60 dianggap cukup atau memuaskan. Peneliti tidak boleh menghilangkan indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,50 dan 0,60, asalkan skor untuk

indikator AVE dan commonality lebih dari 0,50. Agar penelitian ini dianggap valid, nilai *Convergent Validity* perlu $> 0,60$.

Hasil Uji *Convergent Validity*

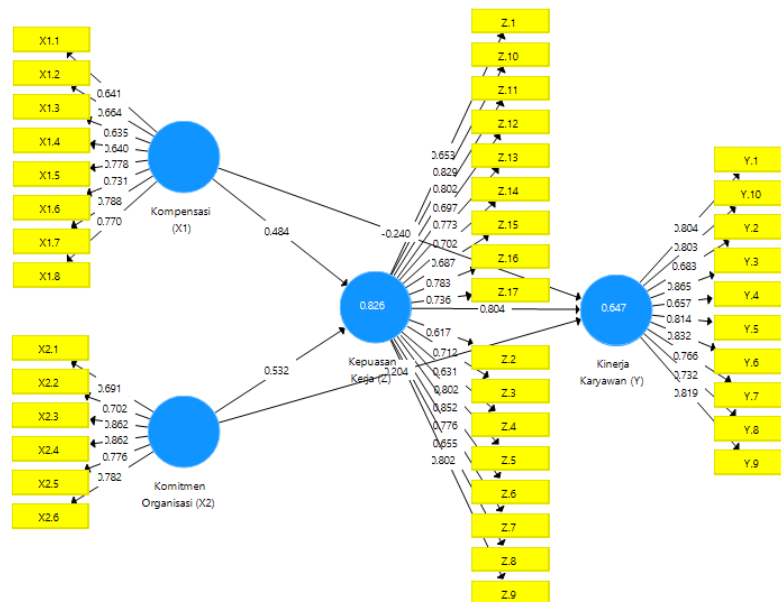
Merujuk pada temuan uji *outer model* melalui pemanfaatan SmartPLS, didapatkan skor korelasi pada item seperti yang bisa dijabarkan berikut:



Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*

Gambar 1. Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Di gambar 1 bisa diamati skor item $< 0,60$ yang menjadikan seluruh item yang “tidak valid” atau $< 0,60$ dieliminasi. Pernyataan yang dieliminasi adalah pernyataan Z.18.



Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*

Gambar 2. Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sepuluh item pernyataan merangkum temuan studi tentang karakteristik kinerja karyawan. Kinerja karyawan digunakan untuk menunjukkan komponen pernyataan. Tujuan dari uji *Outer Loading* adalah untuk mengetahui seberapa baik skor item atau indikator berkorelasi dengan skor konstruk atau variabel. Dengan skor validitas konvergen lebih besar dari 0,60, item pernyataan dianggap sah. Untuk variabel kinerja karyawan, nilai muatan eksternal untuk setiap item pernyataan tercantum dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,804	Valid
	Y.2	0,683	Valid
	Y.3	0,865	Valid
	Y.4	0,657	Valid
	Y.5	0,814	Valid
	Y.6	0,832	Valid
	Y.7	0,766	Valid
	Y.8	0,732	Valid
	Y.9	0,819	Valid
	Y.10	0,803	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kompensasi (X1)

Terdapat delapan item pernyataan yang menjelaskan penelitian tentang variabel kompensasi dalam penelitian ini. Item kompensasi digunakan untuk menunjukkan item pernyataan. Tujuan dari uji outer loading adalah untuk mengetahui seberapa baik skor item atau indikator berkorelasi dengan skor konstruk atau variabel. Dengan skor validitas konvergen lebih besar dari 0,60, suatu item pernyataan dianggap sah. Tabel 4 menunjukkan nilai outer loading variabel kompensasi untuk setiap item pernyataan:

Tabel 4. Hasil *Outer Loading* Variabel Kompensasi

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,641	Valid
	X1.2	0,664	Valid
	X1.3	0,635	Valid
	X1.4	0,640	Valid
	X1.5	0,778	Valid
	X1.6	0,731	Valid
	X1.7	0,788	Valid
	X1.8	0,770	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Enam item pernyataan merangkum penelitian tentang variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan item pernyataan. Tujuan dari uji muatan eksternal adalah untuk mengetahui seberapa baik skor item atau indikator berkorelasi dengan skor konstruk atau variabel. Dengan skor validitas konvergen lebih besar dari 0,60, item pernyataan dianggap sah. Untuk variabel komitmen organisasi, nilai muatan eksternal untuk setiap item pernyataan tercantum dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil *Outer Loading* Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,691	Valid
	X2.2	0,720	Valid
	X2.3	0,862	Valid
	X2.4	0,862	Valid
	X2.5	0,776	Valid
	X2.6	0,782	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Pengujian *Outer Loading* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Temuan-temuan mengenai faktor kepuasan kerja ini dijelaskan oleh 18 item pernyataan. Kepuasan kerja digunakan untuk menunjukkan komponen-komponen pernyataan. Tujuan dari uji pembebanan eksternal adalah untuk mengetahui seberapa baik skor item atau indikator berkorelasi dengan skor konstruk atau variabel. Dengan skor validitas konvergen lebih besar dari 0,60, suatu item pernyataan dianggap sah. Pada tabel 6, kita bisa mengevaluasi nilai pembebanan eksternal pada variabel kepuasan kerja untuk setiap item pernyataan:

Tabel 6. Hasil *Outer Loading* Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,653	Valid
	Z.2	0,617	Valid
	Z.3	0,712	Valid
	Z.4	0,631	Valid
	Z.5	0,802	Valid
	Z.6	0,852	Valid
	Z.7	0,776	Valid
	Z.8	0,655	Valid
	Z.9	0,802	Valid
	Z.10	0,829	Valid
	Z.11	0,802	Valid
	Z.12	0,697	Valid
	Z.13	0,773	Valid
	Z.14	0,702	Valid
	Z.15	0,687	Valid
	Z.16	0,783	Valid
	Z.17	0,736	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Skor AVE ialah cara lain untuk mengevaluasi kriteria validitas sebuah variabel. Nilai validitas yang tinggi untuk suatu konstruk didefinisikan sebagai nilai yang lebih besar dari 0,50. Tabel 7 menampilkan skor AVE untuk studi ini:

Tabel 7. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,609
Kompensasi (X1)	0,502
Komitmen Organisasi (X2)	0,612
Kepuasan Kerja (Z)	0,547

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Penilaian Reliabilitas (Cronbach’s Alpha)

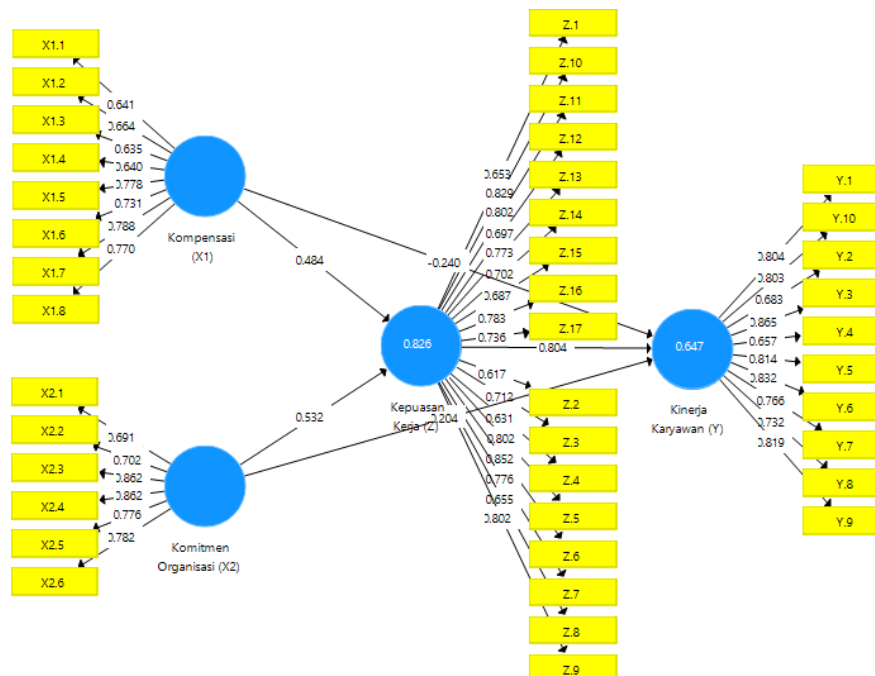
Penentuan reliabilitas data atau setiap konsep atau variabel mengikuti pengetahuan tentang tingkat validitas data. Untuk evaluasi ini, peneliti menggunakan *alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit sebagai metrik. Suatu konstruk dianggap reliabel jika dan hanya apabila skor *alpha* Cronbach-nya > 0,70. Pada tabel 8, kita dapat melihat hasil uji reliabilitas:

Tabel 8. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach’s Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,927	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X1)	0,889	0,857	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi (X2)	0,904	0,871	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,953	0,947	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Persamaan Outer Model



Sumber: Hasil Uji *Outer Model*

Gambar 3. Hasil Outer Model

Merujuk pada penjabaran struktur *outer model* tersebut, bisa ditetapkan persamaan model seperti berikut:

Model Persamaan I

Persamaan Model I merinci sejauh mana konstruk kompensasi dan komitmen organisasi memengaruhi kepuasan kerja, menggunakan koefisien saat ini dan menambahkan tingkat kesalahan yang menunjukkan *error* estimasi atau apa pun yang tidak dapat dijabarkan oleh model studi.

$$Z = 0,484X_1 + 0,532X_2$$

Model Persamaan II

Dengan koefisien untuk setiap konstruk dan kesalahan (kesalahan estimasi), model II persamaan menggambarkan jumlah “pengaruh konstruksi kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.”

$$Y = -0,240X_1 + 0,204X_2 + 0,804Z$$

Nilai *R-Square* digunakan untuk menganalisis model internal dan menentukan apakah konstruk laten eksogen tertentu memiliki pengaruh substansial terhadap konstruk laten endogen. Proses evaluasi ini telah dijelaskan. Berikut estimasi *R-Square* di tabel 9:

Tabel 9. Evaluasi Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,647	0,627
Kepuasan Kerja (Z)	0,826	0,819

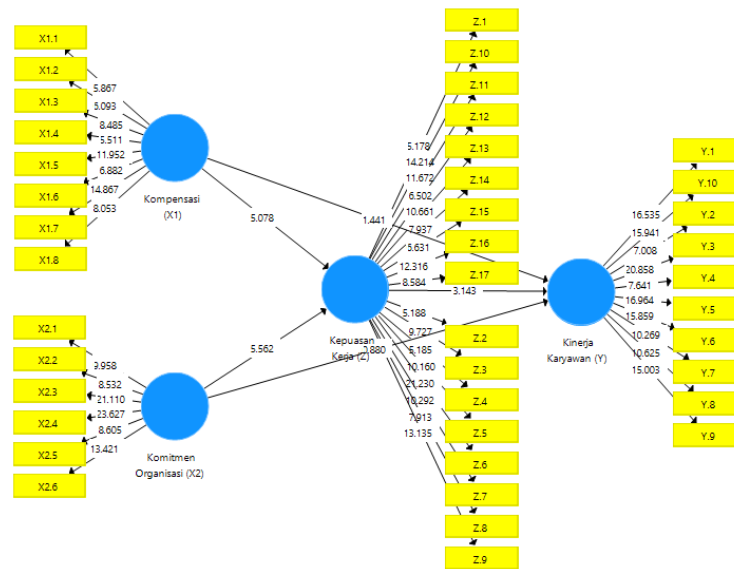
Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Tabel 9 menjabarkan faktor komitmen organisasi dan kompensasi mempunyai dampak signifikan pada konstruk kepuasan kerja, dengan nilai R^2 sebesar 0,826, atau 82,6%. Kinerja karyawan merupakan konstruk yang sangat terdampak oleh aspek yang mencakup kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh nilai R^2 sebesar 0,647, yaitu 64,7%. Kualitas persamaan struktural membaik seiring dengan meningkatnya nilai *R-Square*, yang menunjukkan bahwa konstruk eksogen memberikan penjelasan yang lebih baik untuk variabel endogen.

Pengujian *Inner Model* (Model Struktural)

Selanjutnya, penulis menguji hipotesis hubungan antara konstruk dengan mengevaluasi model internal, yang juga disebut model struktural. Saat menilai model struktural, penting untuk memperhitungkan skor *R-Square* konstruk endogen sebagai fungsi dampak dari konstruk

eksogen. Sebagai model struktural, temuan pengujian yang diperoleh melalui penerapan SmartPLS terlihat seperti ini:



Sumber: Hasil Uji Inner Model

Gambar 4. *Structural Inner Model*

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Langsung

Dengan membandingkan efek konstruk eksternal laten dengan konstruk internal endogen, melalui mediasi langsung atau tidak langsung, pengujian hipotesis berusaha menyelesaikan pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penelitian ini. Statistik t atau hitung t sebesar 1,96 pada alfa 5% memberikan ukuran pengujian hipotesis penelitian dibandingkan dengan tabel t sebesar 1,96. Penolakan Ho terjadi ketika statistik t/hitung t < skor t kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, sementara penerimaan Ho terjadi ketika statistik t/hitung t lebih dari nilai t kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Untuk menunjukkan keluaran estimasi untuk menguji model struktural dalam tabel 10, berikut adalah hasil keluaran SmartPLS:

Tabel 10. *Result for Inner Weight*

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,484	0,500	0,095	5,078	0,000	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,532	0,511	0,096	5,562	0,000	Hipotesis Diterima
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	-0,240	-0,226	0,167	1,441	0,150	Hipotesis Ditolak

Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,204	0,182	0,232	0,880	0,379	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,804	0,826	0,256	3,143	0,002	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

Uji Hipotesis secara Tidak Langsung

Merujuk pada temuan uji data melalui pemanfaatan program SmartPLS diperoleh temuan analisis jalur yang bisa diamati di tabel berikut:

Tabel 11. *Result Path Analysis*

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Keterangan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,389	0,406	0,137	2,839	0,005	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,427	0,431	0,172	2,490	0,013	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS

DISKUSI

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Korelasi positif antara kompensasi dan kepuasan kerja ($r=0,484$) menjabarkan kedua variabel ini mempunyai korelasi positif. Jika dilihat dari skor t-statistik yakni sejumlah 5,078 dan skor P yakni sejumlah 0,000 yang berarti $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Dalam mengevaluasi hipotesis diterima atau ditolak, skor dari t-statistik dibandingkan terhadap t-tabel yakni sejumlah 1,96 melalui skor t-statistik $> t$ -tabel atau $5,078 > 1,96$, maka “H0 dapat ditolak dan H1 dapat diterima.” Dengan demikian gaji di PT JNE Cabang Nipah Kota Padang memberikan kontribusi terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja. “Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.”

Temuan tersebut relevan terhadap temuan studi yang dilangsungkan oleh (William & Ekawati, 2022) yang menjabarkan kompensasi berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Korelasi positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja ($r=0,532$) menjabarkan bahwa kedua variabel tersebut berhubungan positif. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan skor t-statistik yakni sejumlah 5,562, karena sebab P-Value yakni sejumlah 0,000 cukup moderat dari *alpha* 5%, yakni sejumlah $0,000 < 0,05$. Dalam menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, skor t-statistik dibandingkan terhadap nilai t-tabel sebesar 1,96. Karena 5,562 lebih besar dari 1,96 dan nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_2 . Karyawan PT JNE Cabang Nipah di Kota Padang menjabarkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar saat berkomitmen pada organisasi. “Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.”

Temuan tersebut relevan terhadap temuan studi yang dilangsungkan oleh (Sandy & Selamat Riadi, 2023) yang menjabarkan komitmen organisasi berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Arah korelasi pada kompensasi dengan kinerja karyawan ialah negatif, ditunjukkan dengan nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar -0,240. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dengan t-statistik sebesar 1,441 karena nilai P-Value sebesar 0,150 lebih besar dari ambang batas *alpha* 5%, yakni $0,150 > 0,05$. Bila nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel, terlihat bahwa sebesar 1,96 yang berarti hipotesis ini dapat diterima atau ditolak. “ H_0 diterima dan H_3 ditolak” sebab skor t-statistik $< t$ -tabel, yakni $1,441 < 1,96$. Dengan demikian bisa dijabarkan kompensasi pada PT JNE Cabang Nipah Kota Padang mempunyai dampak yang kecil namun tidak signifikan terhadap produktivitas. “Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **ditolak**.”

Temuan tersebut relevan terhadap temuan studi yang dilangsungkan oleh (MARDIKA, 2023) yang menjabarkan kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan ($r=0,204$) menjabarkan kedua variabel tersebut saling berkorelasi secara positif. Tidak ada dampak yang signifikan melalui skor t-statistik yakni sejumlah 0,880 karena skor P-Value yakni sejumlah $0,379 > \alpha$ 5%, yakni $0,379 > 0,05$. Apabila skor t-statistik dikomparasikan terhadap t-tabel, maka terlihat skor t-statistik tersebut adalah 1,96, yang berarti hipotesis ini dapat diterima atau ditolak. Karena skor $0,880 < 1,96$ dan skor t-statistik $< t$ -tabel, maka “ H_0 dapat diterima dan H_4 dapat ditolak.” Kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Nipah Kota Padang terdampak

secara positif dan tidak signifikan oleh komitmen organisasi. “Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak.**”

Temuan tersebut relevan terhadap temuan studi yang dilangsungkan oleh (Heri Prabowo et al., 2023) yang menjabarkan komitmen organisasi berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Korelasi yang signifikan antara kebahagiaan kerja dengan kinerja ($r=0,804$) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berhubungan positif. Terdapat pengaruh yang signifikan melalui skor t-statistik yakni sejumlah 3,143, karena nilai P-Value yakni sejumlah 0,002 sangat kecil dari *alpha* 5%, yakni $0,002 > 0,05$. Apabila skor t-statistik dibandingkan terhadap t-tabel, maka terlihat bahwa skor t-statistiknya adalah 1,96, yang berarti hipotesis ini dapat diterima atau ditolak. Karena skor t-statistik $3,143 > 1,96$ yakni $> t\text{-tabel}$, maka “H0 dapat ditolak dan H5 dapat diterima.” Pekerja di PT JNE Cabang Nipah Kota Padang lebih produktif jika merasa bahagia atau puas dengan pekerjaannya. “Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima.**”

Temuan tersebut relevan terhadap temuan studi yang dilangsungkan oleh (Tanjung et al., 2022) yang menjabarkan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Besarnya dampak sebesar 0,389 menunjukkan arah positif hubungan antara gaji dan kinerja yang diukur dengan kepuasan kerja, ialah sebuah cara kompensasi mempengaruhi kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan melalui skor t-statistik yakni sejumlah 2,839, karena nilai P-Value yakni sejumlah 0,005 cukup moderat dari *alpha* 5%, yakni sejumlah $0,005 < 0,05$. Ketika membandingkan skor t-statistik terhadap t-tabel, kita melihat bahwa nilainya adalah 1,96, yang berarti kita dapat menerima atau menolak hipotesis ini. “H0 ditolak dan H6 disetujui” ketika skor t-statistik $> t\text{-tabel}$, yakni sejumlah $2,839 > 1,96$. Dengan demikian, pekerja PT JNE Cabang Nipah Kota Padang lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kompensasi yang mereka terima. “Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima dan memediasi.**”

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Terdapat korelasi arah positif pada komitmen organisasi dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan timbulnya pengaruh komitmen organisasi pada kinerja (0,427). Melalui skor t-statistik yakni sejumlah 2,490 bisa dijabarkan ada pengaruh yang cukup besar, sebab skor P-Value yakni sejumlah 0,013 mendekati taraf signifikansi (0,05)

pada *alpha* 5%. Apabila nilai t-statistik dikomparasikan terhadap t-tabel, maka terlihat bahwa nilainya adalah 1,96 yang berarti hipotesis ini bisa diterima atau ditolak. “H0 ditolak dan H7 diterima” apabila skor t-statistik > t-tabel yakni sejumlah $2,490 > 1,96$. Kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Nipah Kota Padang terdampak positif dan signifikan oleh komitmen organisasi yang diukur dengan kepuasan kerja. “Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau memediasi.**”

KESIMPULAN

Studi yang dilaksanakan di PT JNE Cabang Nipah Kota Padang ini mengkaji tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan. Meskipun berpengaruh positif, gaji tidak tampak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan komitmen organisasi, meskipun berpengaruh positif, juga tidak tampak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, terdapat bukti kuat yang menjabarkan bagaimana kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian menjabarkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, serta antara gaji dengan kinerja karyawan.

REKOMENDASI

Ada beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan temuan penelitian yang ada. Pertama-tama, penulis berharap studi ini bisa dijadikan acuan bagi studi selanjutnya mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kompensasi serta kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT JNE Cabang Nipah Kota Padang dapat ditingkatkan dengan peningkatan finansial berupa gaji, insentif, tunjangan, dan kondisi kerja yang lebih baik. Peningkatan komitmen emosional, normatif, dan berkelanjutan juga dapat memperkuat komitmen organisasi. Gaji, peluang untuk maju, supervisi, tunjangan, penghargaan bersyarat, prosedur operasional, hubungan dengan rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi semuanya berperan dalam menentukan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang jika peneliti di masa mendatang bisa memperbaharui temuan studi ini melalui tahap memperkaya variabel independen atau variabel moderator tambahan. Hal ini akan mengembangkan temuan yang lebih tepat serta lebih banyak manfaat.

REFERENSI

- Daniel J I Kairupan, S.AB., M. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Heri Prabowo, Almansyah Rundu Wonua, & Andry Stepahnie Tititng. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 27–36. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.11112>
- Heriyono, D. (2021). Kompensasi Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- MARDIKA, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Satya Dharma Di Denpasar. *Ganec Swara*, 17(1), 262. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i1.396>
- Pambudi, W. R. (2020). Hubungan Antara Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta. *Skripsi*, 2001, 19.
- Purwatiningsih. (2020). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Analisis. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 301–310. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269372>
- Sandy, F., & Selamat Riadi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1), 11–20. <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk>
- Sari, M. W. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Sunarta, S. (2020). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG BANDAR UDARA SILANGIT. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>

William, W., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 749–758. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19769>