

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ZEELORA
GLOBAL INTERNASIONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

ALWIS

92220005



TESIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2022

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ZEELORA
GLOBAL INTERNASIONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

ALWIS

92220005



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada
tanggal 27 April 2022 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2022

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ZEELORA GLOBAL
INTERNASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**


T E S I S

**ALWIS
92220005**

**Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji
Pada Tanggal 28 April 2022**

PEMBIMBING

Ketua


Dr. Trisnarty AM., S.E., M.M
NIDN : 0019026101

Anggota


Dr. Zaleha Trihandayani., S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

**Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Choiriyah., S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ZEELORA GLOBAL
INTERNASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

T E S I S

**ALWIS
92220005**

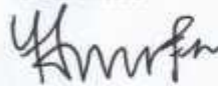
**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 28 April 2022**

Ketua



**Dr. Trisniarty AM., SE., M.M
NIDN/NBM :0019026101**

Sekretaris



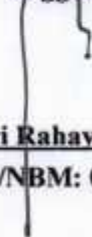
**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501**

Anggota I



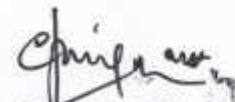
**Dr. Abid Djazuli S.E., M.M.
NIDN/NBM: 0230106301/743462**

Anggota II



**Dr. Sri Rahayu .S.E., MLM
NIDN/NBM: 0206016702/790999**

Anggota III



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0211116203**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alwis
NIM : 92220005
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Pendidikan baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 28/04-2022

Yang membuat pernyataan,



Alwis

92220005

**EFFECT OF COMPENSATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF PT. ZEELORA INTERNATIONAL GLOBAL WITH JOB
SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE**

ALWIS

Alwis. 2022. Effect of Compensation and Competence on Employee Performance PT. Zeelora Global International With Job Satisfaction As A Variable Intervention. Supervisor: (I) Dr. Trisniarty AM, SE., MM, (II) Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M. Si

ABSTRACT

This study aims to determine how the Effect of Compensation and Competence on Employee Performance is assessed from the Job Satisfaction of Employees of PT. Zeelora Global International. This type of research is associative using the sampling technique of Issac and Michael which obtained 136 employee respondents. The analytical tool used is *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS). Based on the results of the study, it is known that only the compensation variable does not have a significant effect on employee performance partially while simultaneously compensation, competence and job satisfaction have a significant effect on employee performance and job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Zeelora Global International.

Keywords: Compensation, Competence, Employee Performance, Job Satisfaction,
SEM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ZEELORA GLOBAL INTERNASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

ALWIS

Alwis. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pembimbing:

(I) Dr. Trisniarty AM, SE., MM, (II) Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M. Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai dari Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional. Jenis penelitian ini asosiatif yang menggunakan teknik sampel Issac dan Michael yang diperoleh 136 responden karyawan. Alat analisis yang digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hanya variabel Kompensasi yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sedangkan secara simultan Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, SEM

PRAKATA

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmatnya, penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul ” Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dalam Menyusun tesis, dikarenakan terbatasnya pengalaman penulis oleh karena itu penulis sangat menghargai kritik dan saran yang diberikan oleh semua pihak.

Penulis menyadari tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini, selanjutnya penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku penelaah 1 (satu) ujian tesis.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM sebagai Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku penelaah 2 (dua) ujian tesis.
3. Bapak Dr. Omar Hendro, SE., MSi (Alm) dan Ibu Dr. Choiriyah, SE., MSi selaku Ketua program studi Magister Manajemen PSS Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty A.M., SE., MM selaku pembimbing 1 (satu) dan selaku ketua penguji tesis.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani. SE., MSi selaku pembimbing 2 (dua).
6. Ibu Dr. Choiriyah, SE., MSi selaku penelaah 3 (tiga) ujian tesis.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Teman-teman seperjuangan Angkatan 29A Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Teman-teman seperjuangan DPD Partai Gerindra Sumatera Selatan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih untuk pihak yang terkait dalam membantu menyelesaikan tesis ini. Semoga Allah SWT membalas amal dan budi baik yang telah dilakukan dan berharap semoga tesis ini bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu Manajemen.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang 27 April 2022

Penulis

Alwis Gani

MOTTO

Hiduplah seakan-akan kamu akan mati hari esok dan belajarlilah seolah kamu akan
hidup selamanya
(Mahatma Gandhi)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Keluargaku yang terkhusus ibundaku (Almh. Hj. Laisah binti Duliman) dan bapakku (H. Abdul Gani bin Mahbor) dan kedua mertuaku tercinta Alm. Aguscik Musa dan Almh. Cikyam binti Mukhtar.
2. Istriku (Mutmainah, SE) dan anakku (Muhammad Rizky Pratama)
3. Teman-teman Angkatan kelas 29A Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu saling mendukung dan saling memberikan semangat dan selalu kompak dalam setiap menyelesaikan masalah dan memberikan motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I.....	17
PENDAHULUAN.....	17
A. Latar Belakang Penelitian	17
B. Perumusan Masalah	31
C. Tujuan Penelitian	32
D. Manfaat Penelitian	33
BAB II	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS....	Error!
Bookmark not defined.	

A. Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
4. Kompetensi	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....	Error! Bookmark not defined.
METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Variabel penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Variabel Dependen.....	Error! Bookmark not defined.
2. Variabel Independen	Error! Bookmark not defined.
3. Variabel Intervening.....	Error! Bookmark not defined.
C. Definisi operasional.....	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan sampel.....	Error! Bookmark not defined.
1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
2. Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan	Error! Bookmark not defined.
F. Metode Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
G. Rancangan Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis Inferensial Partial Least Square (PLS)	Error! Bookmark not defined.

2.	Evaluasi Outer Model	Error! Bookmark not defined.
a.	<i>Convergent Validity</i>	Error! Bookmark not defined.
b.	<i>Discriminant Validity</i>	Error! Bookmark not defined.
c.	<i>Composite reliability</i>	Error! Bookmark not defined.
d.	Cronbach's Alpha	Error! Bookmark not defined.
e.	Evaluasi Goodness of Fit (GoF)	Error! Bookmark not defined.
3.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	Error! Bookmark not defined.
a.	Uji R (koefisien determinasi)	Error! Bookmark not defined.
b.	Effect Size (F-Square)	Error! Bookmark not defined.
c.	Prediction Relevance (Q-Square)	Error! Bookmark not defined.
4.	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV		Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Intrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
a.	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
b.	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.	Hasil Analisis <i>Strukture Equation Modeling Partial Least Square</i> (SEM PLS)	Error! Bookmark not defined.
a.	Evaluasi Outer Model	Error! Bookmark not defined.
b.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	Error! Bookmark not defined.
1)	R-Square	Error! Bookmark not defined.
2)	F-Square	Error! Bookmark not defined.
3)	Q-square Predictive Relevance	Error! Bookmark not defined.

4) Goodness of Fit (GoF)	Error! Bookmark not defined.
5) Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
a. Hubungan Kompensasi (X_1) dengan Kompetensi (X_2).....	Error! Bookmark not defined.
b. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	Error! Bookmark not defined.
c. Pengaruh Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
d. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	Error! Bookmark not defined.
e. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	Error! Bookmark not defined.
f. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
g. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	Error! Bookmark not defined.
h. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Error! Bookmark not defined.
i. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	Error! Bookmark not defined.
j. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	36
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Omzet Tahun 2020.....	23
Tabel 1. 2 Daftar Gaji Karyawan Zeelora.....	25
Tabel 1. 3 Pra Survei Kepuasan Karyawan.....	27
Tabel 1. 4 Pra Survei Kompensasi Karyawan.....	29
Tabel 1. 5 Pra Survei Kinerja Karyawan	30
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel <i>Issac</i> dan <i>Michael</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
defined.	
Tabel 4. 3 Kriteria Penilaian Indikator Pada Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)....	Error!
Bookmark not defined.	

Tabel 4. 6 Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Variabel Kompensasi (X_1) **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4. 7 Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Variabel Kompetensi (X_2) **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel 4. 8 Convergent Validity Loading Factor**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 9 Nilai Average Variance Extracted**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 10 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 11 R Square**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 12 F Square**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 13 Q^2 Predictive Relevance**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 14 Rata-rata Nilai Average Variance Extracted**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 15 Rata-rata Nilai R Square**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 16 Nilai T-tabel**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 17 Hasil nilai Korelasi, T-Hitung, dan P Value Hubungan X_1 dan X_2 **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 18 Hasil nilai R Square, T-Hitung, dan P Value Pengaruh Simultan**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 19 Hasil nilai Koefisien Jalur, T-Hitung, dan P Value Pengaruh Langsung.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 20 Hasil nilai Koefisien Jalur, T-Hitung, dan P Value Pengaruh Tidak Langsung.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 21 Koefisien Korelasi dan t-hitung Kompensasi (X_1) <-> Kompetensi (X_2).....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 22 R Square dan t-hitung Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) -> Kepuasan Kerja (Z).....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 23 R Square dan t-hitung Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 24 Koefisien Jalur dan t-hitung Kompensasi (X_1) -> Kepuasan Kerja (Z)**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 25 Koefisien Jalur dan t-hitung Kompetensi (X_2) -> Kepuasan Kerja (Z)**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 26 Koefisien Jalur dan t-hitung Kompensasi (X_1) -> Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 27 Koefisien Jalur dan t-hitung Kompetensi (X_2) -> Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 28 Koefisien Jalur dan t-hitung Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 29 Koefisien Jalur dan t-hitung Kompensasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)
-> Kinerja Karyawan (Y)**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 30 Koefisien Jalur dan t-hitung Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)
-> Kinerja Karyawan (Y)**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 2 Penentuan Jumlah Sampel Issac dan Michael Tingkat kesalahan 1%,
5%, dan 10%**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 1 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 2 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja (Z)**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 3 Garis Kontinum Variabel Kompensasi (X_1)**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 4 Garis Kontinum Variabel Kompetensi (X_2)**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 5 Diagram Konseptual Model *Partial Least Square***Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 6 Diagram Nilai *Loading Factor* Evaluasi *Outer Model***Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 7 Model Struktural (koefisien jalur, beta)**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 8 Nilai Signifikansi (t-hitung)**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau organisasi akan membuat program yang terarah dalam usaha mencapai tujuan berdirinya suatu perusahaan dan mampu memperoleh laba, dengan laba tersebut perusahaan dapat bertahan hidup dipersaingan bisnis. Keberhasilan perusahaan untuk dapat bertahan hidup diantaranya bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen perusahaan berusaha meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan sehingga sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan.

Karyawan menjadi salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan yang berkaitan dengan unsur strategi dalam peningkatan atau kualitas perusahaan. Menurut Alias dan Serlin Serang (2018: 83) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitannya dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan mempunyai kontribusi terhadap perekonomian. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) dalam buku "*Manajemen Penilaian kinerja Karyawan*" yaitu kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan secara keseluruhan selama periode tertentu.

Pendapat lain menurut Veithzal Rivai (2005: 15) kinerja karyawan suatu bentuk kesediaan individual atau kelompok untuk menjalankan kegiatan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil yang diharapkan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh karyawan pada periode tertentu dalam menjalankan kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Sumber daya manusia yang potensial yang telah dimiliki oleh perusahaan tidak akan berkembang menjadi agen perubahan jika mereka tidak mempunyai kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting dimiliki perusahaan, kepuasan kerja dapat mencakup kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya atau juga kepuasan karena interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, atau dengan lingkungan kerja (Wibowo, 2015: 132).

Kepuasan karyawan dibutuhkan untuk dapat menjaga rasa percaya diri dan komitmennya dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kepuasan kerja pada dasarnya hal yang individual karena setiap individu mempunyai perbedaan tingkat dalam kepuasan kerja. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi yang dapat memberikan loyalitas kepada perusahaan dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit (Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi, 2018). Lebih efektif ini dapat dimaknai peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Marbawi Adamy (2016: 14) dalam buku yang

berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Penjelasan diatas didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudlia (2016), Adwimurti (2018) dan Wijaya (2018) menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja tidak akan dapat diperoleh tanpa usaha dari manajemen dalam berupaya memotivasi para karyawannya dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan mereka dapat bekerja secara optimal sehingga prestasi kerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang mempunyai keterampilan masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi dan mempertahankan karyawan yang produktif serta berkualitas agar tetap memiliki loyalitas kepada organisasi atau perusahaan (Mulyadi, 2015: 11). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adwimurti (2018), Rudlia (2016) dan Rubiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kinerja Karyawan yang efisien dan efektif diperlukan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menjadi hasil pekerjaan yang dapat dicapai

seseorang dalam perusahaan dengan tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan yang beragam dalam menyelesaikan tuntutan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016: 32) kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tuntutan tugas tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memanfaatkan factor internal ataupun faktor eksternal perusahaan, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat seseorang, dan factor eksternal berhubungan dengan lingkungan sekitar yang ada dalam lingkup kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan manajemen perusahaan dapat melakukan beberapa cara untuk mendorong kinerja karyawan bekerja secara maksimal, yaitu memberikan kompensasi.

Menurut Handoko (2005: 165) menjelaskan kompensasi merupakan segala bentuk yang diterima karyawan ssebagai bentuk balas jasa untuk hasil kerja karyawan yang diberikannya pada perusahaan. Sedangkan menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding Personal Manajemen* (2016: 139) kompensasi setiap bentuk bayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan, dengan demikian kompensasi mempunyai definisi yang luas yaitu gaji dan upah serta fasilitas kendaraan, pakaian seragam, asuransi kesehatan (BPJS), tunjangan pangan dan fasilitas perumahan serta masih banyak lagi bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan secara berkala. Hasil penelitian yang dilakukan Bawoleh et al (2015), Njoroge (2015) dan Yunus (2016) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan menurut

penelitian yang dilakukan oleh Yamoah (2014) dan Hestyana, Marjuni dan Suriani (2017) yang bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat research gap diantara penelitian yang dilakukan sebelumnya, hal ini membuat penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan penulis melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Zeelora Global Internasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervensi.

Selain faktor eksternal dari karyawan, berupa pemberian motivasi dari manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja melalui kompensasi, maka faktor internal dari dalam perusahaan itu sendiri juga mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja, faktor internal tersebut adalah kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas yang dimiliki karyawan (Priansa, 2014: 254). Sedangkan menurut Latifah (2018: 89) kompetensi merupakan suatu keahlian (*ability*) ataupun kapasitas individu dalam melakukan tugas, dimana keahlian tersebut ditetapkan oleh aspek intelektual serta fisik. Dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam proses kegiatan pengembangan yang berhubungan dengan peran utama dari manajer sumber daya manusia yang berperan sebagai pembisnis, agen perubahan, membuat dan mengimplementasikan strategi dan kepemimpinan dalam mengatur

dan mengarahkan program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang harus diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang sudah ada.

Teori pendukung yang berkaitan dengan kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja dapat ditemukan pada buku Jimmy Hadi (2017: 228) yang menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan peranan tertentu untuk mendapatkan prestasi kerja yang memuaskan. Penentuan tingkat kompetensi yang berkaitan dengan sumber daya manusia diperlukan untuk mengetahui tingkat prestasi yang sudah ditentukan agar dapat mendapatkan hasil yang diharapkan. Penentuan kompetensi juga digunakan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Spencer (2017: 42) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku seseorang yang berkaitan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan di perusahaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian yang memberikan hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Adwimurti (2018), Rudlia (2016) dan Ester (2014). Akan tetapi terdapat juga hasil penelitian yang tidak menemukan pengaruh positif signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2015). Selain itu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahyuningsih (2018) hasilnya menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan positif

terhadap kinerja. Selain itu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mutiarni, R & Hidayati, N (2018) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

PT. Zeelora Global Internasional bergerak dalam bidang penjualan produk kesehatan herbal dengan sistem Multi Level Marketing (MLM) berdiri pada tahun 2019 di Jakarta sebelumnya perusahaan MLM ini bernama PT. Golden Star Indonesia (GSI) yang didirikan pada tahun 2012, kemudian berganti nama menjadi PT. Zeelora Global Internasional (ZGI), Berikut ini disajikan data penjualan perusahaan tahun 2020.

Tabel 1. 1
Omzet Tahun 2020

No	Bulan	Omzet tahun 2020 dalam (Rp)	
		Manual	Sistem
1	Januari	Rp 1.367.127.960	Rp 1.162.080.000
2	Februari	Rp 1.833.769.680	Rp 1.537.380.000
3	Maret	Rp 2.111.729.036	Rp 1.650.000.000
4	April	Rp 813.721.690	Rp 939.060.000
5	Mei	Rp 1.013.609.696	Rp 1.075.200.000
6	Juni	Rp 1.338.318.492	Rp 1.209.480.000
7	Juli	Rp 2.128.185.151	Rp 1.914.180.021
8	Agustus	Rp 2.430.485.410	Rp 2.278.860.000
9	September	Rp 2.710.268.180	Rp 2.190.000.000
10	Oktober	Rp 2.718.077.880	Rp 2.552.760.000
11	November	Rp 3.215.051.340	Rp 2.896.260.000
12	Desember	Rp 3.100.618.320	Rp 3.162.900.000
Total		Rp 24.780.962.835	Rp 22.568.160.021

Sumber: Data diolah penulis (2020)

Berdasarkan laporan penjualan ditahun 2020 tepatnya bulan januari hingga desember dari data yang ditampilkan pada tabel 1.1 omzet yang

didapatkan stagnan dan mengalami penurunan pada bulan April dan pada tahun 2020 omzet penjual secara manual mengalami penurunan, akan tetapi secara sistem volume penjualan mengalami kenaikan. Berdasarkan data diatas menggambarkan sebagai perusahaan start up PT. Zeelora Global Internasional mempunyai potensi untuk terus berkembang dengan cepat. Sehingga dibutuhkannya kompetensi yang baik dari karyawan untuk mengantisipasi terjadi penurunan volume penjualan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, begitu juga kompetensi yang dimiliki karyawan serta perusahaan perlu menjaga kepuasan karyawan yang ada. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan dan kesehatan dalam penjualan langsung (MLM) PT. Zeelora Global Internasional (ZGI) merupakan perusahaan berskala Nasional dengan kantor operasional berada di Medan dan Kantor cabang berada di Mangga Dua Square Lantai UG Blok B 309 Jl. Gunung Sahari Raya No. 1, Jakarta Utara, DKI Jakarta.

Dalam menjalankan bisnisnya perusahaan ini menjual 9 (Sembilan) macam produk yang mana produk tersebut dibagi dalam 2 (dua) katagori berdasarkan segmen pasarnya yakni, produk *supplement* (makanan kesehatan), dan produk kecantikan (*herbal care*). Untuk menunjang kelancaran operasional, perusahaan ini memiliki 9 (sembilan) orang karyawan tetap dan 21 orang karyawan tidak tetap yang di tempatkan di agen-agen yang ada diprovinsi dengan sistem kompensasi berdasarkan pencapaian omzet, karena perusahaan ini dalam menjalankan bisnisnya menggunakan sistem penjualan langsung (MLM)

perusahaan ini memiliki member berjumlah lebih kurang 30.000 (tiga puluh ribu) orang yang tersebar diseluruh Indonesia.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Yani (2012: 139) kompensasi merupakan bayaran yang berbentuk finansial dan non finansial untuk memotivasi karyawan agar mempunyai semangat kerja yang baik sehingga produktivitas yang didapatkan perusahaan tetap stabil dan mengalami peningkatan. Kompensasi dalam bentuk finansial berupa upah atau gaji sedangkan kompensasi non finansial seperti asuransi, bantuan sosial, uang pensiun dan pendidikan. Berikut ini adalah tabel daftar gaji karyawan pada PT. Zeelora Global Internasional per bulan Januari 2021.

Tabel 1. 2
Daftar Gaji Karyawan Zeelora

N O	Nama	Jabatan	Penerimaan		Total Terima
			Gaji Pokok	Tunjangan	
1	Suriadi	CEO	Rp 22.500.000	Rp 2.500.000	Rp 25.000.000
2	Agus	CMO	Rp 10.000.000	Rp 2.500.000	Rp 12.500.000
3	Mariani	CFO	Rp 6.000.000	Rp 1.500.000	Rp 7.500.000
4	Yudin	Marketing	Rp 6.000.000	Rp 1.500.000	Rp 7.500.000
5	Hasim	Gudang	Rp 2.500.000	Rp 500.000	Rp 3.000.000
6	Arifin	Gudang	Rp 3.000.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000
7	Ismed	Marketing Support	Rp 5.000.000	Rp 1.500.000	Rp 6.500.000
8	Anggi	Keuangan	Rp 3.000.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000
9	Joko	Pajak	Rp 3.000.000	Rp 500.000	Rp 3.500.000

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan data tersebut diatas jika berdasarkan patokan peraturan pemerintah yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) maka kompensasi yang diterima oleh karyawan pada perusahaan ini sebagian sudah memenuhi dan sebagian lagi belum memenuhi standar upah minimum provinsi DKI Jakarta yaitu Hasim sebesar Rp 3.000.000 dan Arifin sebesar Rp 3.500.000 bagian Gudang, Anggi sebesar Rp 3.500.000 dibagian Keuangan dan Joko sebesar Rp 3.500.000 bagian Pajak. Selain pendapatan berupa gaji tetap seperti diatas perusahaan memberikan tambahan berupa bonus setiap empat bulan sekali yang dihitung berdasarkan kinerja dari masing-masing bagian dan pencapaian target omzet penjualan untuk bagian marketing merupakan faktor penentu besar kecilnya bonus yang diterima.

Sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan pada perusahaan, maka beberapa perusahaan memberikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang sudah dilakukan oleh karyawan. Bagi beberapa perusahaan kompensasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi seberapa besar suatu tujuan perusahaan yang dapat dicapai oleh karyawan. Kesejahteraan karyawan akan mempengaruhi kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut

Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan diberikan bonus secara berkala, hal ini diharapkan karyawan termotivasi dalam melakukan tugasnya dengan baik dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dan tetap menjaga

eksistensinya dalam bersaing dalam dunia bisnis dan menjaga kepuasan setiap konsumennya.

Sebelum melakukan penelitian secara menyeluruh penulis melakukan pra wawancara langsung kepada karyawan PT. Zeelora Global Internasional (ZGI) dengan mengambil sampel awal 30 orang karyawan tetap dengan wawancara yang dilakukan dengan tatap muka langsung dan melalui telepon dengan indikator yang di survei yakni Kepuasan, Kompensasi dan Kinerja karyawan. Adapun hasil pra survey ditunjukkan pada tabel 1.3 dengan variabel Kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. 3
Pra Survei Kepuasan Karyawan

No	Keterangan	Indikator	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Gaji	a. kesesuaian	11	36,67	19	63,33
		b. kesesuaian dengan prestasi	14	46,67	16	53,33
2	Jenjang Karir	a. adanya keterbukaan promosi	6	20	24	80
		b. peluang untuk promosi	9	30	21	70
3	Kedudukan	a. penempatan posisi/jabatan	17	56,67	13	43,33
		b. ketersediaan Fasilitas	23	76,67	7	23,33
4	Jaminan Sosial	a. perlindungan kepada karyawan	26	86,67	4	13,33

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Pada tabel 1.3 Pra survey kepuasan karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai kepuasan kerja karyawan pada PT. Zeelora Global Internasional (ZGI)

menunjukkan bahwa 63,33% karyawan merasa gaji mereka tidak sesuai sedangkan bila dikaitkan dengan prestasi maka karyawan merasa tidak sesuai prestasi yang mereka capai dengan gaji yang mereka terima sebesar 53,33%, tidak adanya keterbukaan untuk promosi jabatan bagi karyawan sebesar 80%, serta tidak adanya peluang untuk promosi sebesar 70%, disisi lain penempatan posisi jabatan pada perusahaan ini sesuai yakni mereka merasa puas sebesar 56,67% lebih besar dibanding yang tidak puas yakni sebesar 43,33 % dan fasilitas kerja yang terdapat di PT. Zeelora sudah cukup memuaskan yaitu 76,67%, sedangkan perlindungan dan jaminan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan membuat mereka merasa sangat puasa yaitu sebesar 86,67%. Pada tabel 1.3 dalam kepuasan kerja, karyawan belum merasa puas dengan gaji yang diberikan dan kesempatan untuk promosi jabatan, sehingga dengan hasil ini dapat dijadikan acuan oleh manager perusahaan dalam mengelola dan memberikan gaji kepada karyawan agar dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan hasil kerja dan prestasi kerja karyawan serta meningkatkan keuntungan perusahaan.

Umumnya gaji adalah merupakan salah satu faktor kepuasan bagi para karyawan walaupun jika dibandingkan dengan standar upah berdasarkan peraturan pemerintah maka sebagian sudah memenuhi tapi jika dibandingkan dengan perusahaan sejenis gaji yang mereka terima masih dibawah perusahaan sejenis dengan posisi dan kedudukan yang sama, hal ini membuat Sebagian karyawan merasa belum puas terhadap kompensasi yang mereka terima. Sehingga penulis ingin melihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dengan melakukan

pra survey. Berikut ini hasil penelitian awal penulis mengenai kompensasi yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan dengan melakukan wawancara langsung terhadap 30 orang karyawan PT. Zeelora Global Internasional (ZGI) dengan memberikan beberapa pertanyaan, dari hasil pra survey didapatkan hasil dan disimpulkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 4
Pra Survei Kompensasi Karyawan

No	Keterangan	Indikator	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Kompensasi Langsung	a. kesesuaian insentif yang diterima	13	43,33	17	56,67
		b. kesesuaian tunjangan yang diterima	14	46,67	16	53,33
		c. kesesuaian gaji terhadap prestasi	12	40	18	60
2	Kompensasi Tidak Langsung	a. Pemberian Cuti	20	66,67	10	33,33
		b. Ansuransi Perlindungan Kerja	25	83,33	5	16,66
		c. Pemberian Fasilitas	23	76,66	7	23,33

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan dari hasil wawancara mengindikasikan bahwa karyawan merasa 56,67% insentif yang diterima tidak sesuai dan 53,33% karyawan merasa tunjangan yang mereka terima tidak sesuai serta 60% karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan prestasi yang telah mereka capai. Sementara itu terhadap kompensasi tidak langsung terhadap pemberian cuti 66,67% karyawan

merasa puas dan 83,33% karyawan puas terhadap perlindungan asuransi kerja dan 76,66% karyawan puas terhadap fasilitas kerja yang mereka dapatkan. Fenomena yang terjadi pra survei tersebut penulis menduga adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang didapatkan karyawan PT. Zeelora Global International (ZGI) yang tentunya berdampak terhadap kepuasan kerja serta mempengaruhi kinerja karyawan PT. Zeelora Global Internasional. Untuk memperkuat fenomena yang ada pada PT. Zeelora Global Internasional, maka dilakukan pra survei mengenai kinerja pada 30 orang karyawan dengan hasil pra survei sesuai dengan tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	30	73,33	26,66
2	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	30	60	40
3	Saya menyadari kelemahan diri dalam mengerjakan pekerjaan.	30	43,34	56,66
4	Saya berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.	30	53,33	46,67
5	Saya dapat meningkatkan penjualan dari tahun sebelumnya.	30	70	30
6	Saya yakin kesuksesan perusahaan dalam penjualan menjadi acuan saya untuk mencapai penjualan yang maksimal.	30	63,33	36,67

Sumber: Hasil pra survei penulis (2021)

Berdasarkan hasil pra survei yang ditunjukkan pada tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa pada point pertama sebanyak 22 karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Terdapat 12 karyawan yang masih belum memaksimalkan waktu dan mematuhi peraturan yang berlaku

diperusahaan. 17 karyawan di PT. Zeelora masih belum menyadari kelemahan yang dimilikinya untuk memperlancar mereka menjalankan tugasnya. 16 karyawan memiliki inisiatif dalam memecahkan permasalahannya yang ada di perusahaan. 21 karyawan meyakini jika mereka bisa meningkatkan penjualan dari tahun sebelumnya. 19 karyawan mempunyai loyalitas atau merasakan memiliki perusahaan dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan atau keuntungan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional (ZGI) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada waktu pra survei, maka didapatkannya rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan Kompensasi dan Kompetensi Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?

4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?
7. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?
8. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI)?
9. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (ZGI)?
10. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (ZGI)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui hubungan Kompensasi dan Kompetensi Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI).

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI).
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI).
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI).
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI).
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global internasional (ZGI).
8. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional (ZGI).
9. Untuk mengetahui Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional (ZGI).
10. Untuk mengetahui Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zeelora Global Internasional (ZGI).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Aspek teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam ruang lingkup manajemen, terutama yang berhubungan dengan permasalahan Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Aspek praktis, untuk organisasi dalam memberikan sumbangan pemikiran dan informasi untuk mendapatkan solusi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi, 2016, Manajemen Sumber Daya manusia, uiversitas Malkussaleh. Hlm 14
- Adwimurti, 2018, Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus: PT. Berkat Sentosa Gemilang). *Jurnal Qualitym IX*. Vol. 1, No. 1.
- Alfian Ferri, 2017, Pengaruh Keterlibatan Kerja, beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 8, No. 2, hlm. 84-96.
- Alias dan Serlin Serang, 2018, Pengaruh Pengetahuan, Sikap kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks, Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1, No. 1.
- Almusaddar, A.A.S., Ramzan, S.R., Dan Raju, V, 2018, The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence *International Journal Of Business And General Management (Ijbgm)*, Vol. 7, No. 5. Hlm 21-40.
- Ansori, A., & Ali, H, 2017, Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, Vol. 15, No.1
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Kebun Sejahtera, *BISMA*, Vol.5, No. 2.
- Bintoro, M.T. dan Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Penerbit: Gava Media, Yogyakarta
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I, 2019, Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Fauziah Sumainah, 2016, Pengaruh Kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 1, hlm 178-187
- Ginting Tegar Alifahmi, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Kota Yogyakarta, *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol. 1. No, 3.
- Gumiwang Satria Akbar, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 2

- Hadi Jimmy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Hardiyana Aan, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 10, No. 2, hlm 104-118
- Hartati, 2020, analysis of influence of motivation, competence, compensation toward performance of employee. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, Vol. 3, No. 2, hlm 1031-1038
- Hendro, T, 2018, Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, Vol. 6, No. 1.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
<https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi>
- Jufrizen, 2016, Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 17, No. 1.
- Khoerunnisa yayah, 2019, Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja (studi kasus di Dinas Perhubungan Indramayu), *Jurnal Investasi*, Vol. 5, No. 2, hlm 42-61
- Kurniawan, M.A.D., Hamid, D., dan Utami, H.N, 2014, Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi pada pt. prudential life assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 16, No. 8, hlm 1-8.
- Latifah, 2018, Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Personal terhadap Kinerja, *Forum Ekonomi*, Vol. 20, No. 2, hlm. 87-96
- Mas'ud, Fuad, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan CV Rajawali Jakarta*.
- Maulida, 2019, *Kompensasi: Pengertian & Jenis-Jenisnya dalam Perusahaan*
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media
- Mulyati Sri, 2018, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA), *e-Producing of Management*, Vol. 5, No. 1, hlm 1072-1079
- Musonye, N. & Nyaga, J, 2019, Leadership Practices, Employee Competence and erformance of the Betting Companies in Kenya: A Case of Sportpesa Betting Company, *Journal of Human Resource & Leadership*, Vol. 3, No. 4, hlm 1-13.

- Nguyen dkk, 2020, *Literature review factors affecting employee performance: competence, compensation and leadership. Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting*, Vol. 1, No. 3, hlm 538-539.
- Nina Nasrina, 2018, Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeg, *YUME: Journal of Management*, Vol. 1, No. 2, hlm. 130-150
- Nisak Fahrur, 2016, Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMK N SE Kota Pekalongan, *Economic Education Analysis Jurnal (EEAJ)*, Vol. 5, No. 3, hlm. 838-848
- Nurchayati Wiwiet Eka, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No. 2, hlm 17-24
- Octavia Tri Santi, 2017, Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Timor Express Intermedia Kupang), *Journal of Management (SME's)*. Vol. 5, No. 2.
- Pramudita Ade Imma, 2020, Penerapan Struktural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis, *Jurnal Gaussian*, Vol. 9, No. 2, hlm. 122-134
- Puji Ari Andriyas, 2016, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), *Jurnal Fakultas Teknologi Industri*, Vol. 1, No. 1, hlm. 1-11
- Putra dkk, 2016, Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *e-journal bisma universitas pendidikan ganेशha jurusan manajemen*, Vol. 4, No. 1, hlm 1-9.
- Rafiie dkk, 2018, Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2, No. 1, hlm 36-45
- Rahim Abdul, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tajung Jabung Timur, *J-mAs*, Vol. 2 No. 2, hlm. 133-149
- Rahim, A., Syech, S., dan Zahari, M, 2017, Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja

- pegawai pada dinas pendidikan kabupaten tanjung jabung timur. *J-MAS*, Vol. 2, No. 2.
- Ridwan dkk, 2020, Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, No. 6, hlm 2049-2064.
- Riski Damayanti, R., Hanafi, A., dan Cahyadi, A., 2018, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis rs islam siti khadijah Palembang). *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XV, Vol. 1, No. 2, hlm 75-86.
- Rudlia, 2016, Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (studi kasus pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten kepulauan sangihe. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 3, hlm 257-268
- Saman, A, 2020, Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol. 4, No. 1, hlm 185-190.
- Subari, S dan Riady, 2015, Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated by Internal Communications *American Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 3, hlm 133-145, DOI: 10.11634/216796061504678
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulantara. I.M., Mareni, P.K., Sapta, I.K.S. and Suryani, N.K., 2019, The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5, No. 5, hlm 1-8.
- Supiyanto, 2015, Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja *Jurnal Ekonomia*, Vol. 11, No. 2, hlm 118-131.
- Tirtono Tjandra, 2017, Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, *Aset*, Vol. 15, No. 1, hlm 77-88
- Uguy, C., Tumbel, A., Tumbuan, W.J.F.A., 2017, Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 5, No. 4, hlm 369-378.

- Vera Subchanifa, 2020, Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel Intervening, *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, Vol. 4, No. 2, hlm 136-147
- Wibowo, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiantari NJA, 2021, Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Pengetahuan terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Akuntan Publik di Bali, *Journal UNMAS*, Vol. 1, No. 1, hlm. 563-575
- Wijaya, I.K., 2018, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *AGORA* Vol. 6, No. 2, hlm 1-5.
- Yopi Yunsepa, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung, *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 3. No. 1, hlm 42-53