

ANALISIS DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN

Wahyudi Maherza¹; Yeni Absah²; Nismah Panjaitan³

Magister Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Medan^{1,2,3}

Email : maherza75@gmail.com¹; yeni.absah@usu.ac.id²; nismah.panjaitan@usu.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi berbagai aspek kinerja karyawan PT. Telkom Witel Medan, seperti komunikasi, kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Populasi adalah semua pekerja PT. Telkom Witel Medan. Untuk penelitian ini, pemilihan sampel terdiri dari 80 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *measurement model (outer model)* dan *inner model* yang terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, uji kolonieritas model, *composite reliability*, *path coefficient*, dan *R-Square* yang diolah menggunakan *SEM – PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Square)*. Berdasarkan pada uji *outer model* dan *inner model* tidak ditemukan variabel yang menyinggung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja karyawan: komunikasi memengaruhi kinerja karyawan, gaji tidak memengaruhi kinerja karyawan, kompetensi tidak memengaruhi kinerja karyawan, komunikasi memengaruhi kepuasan kerja, gaji memengaruhi kepuasan kerja, kompetensi memengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, komunikasi memengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, gaji memengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci : Komunikasi; Gaji; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate various aspects of employee performance of PT Telkom Witel Medan, such as communication, compensation, competence, and job satisfaction. The population is all workers of PT Telkom Witel Medan. For this study, the sample selection consisted of 80 people. The data analysis techniques used are measurement model (outer model) and inner model consisting of convergent validity, discriminant validity, model collonierity test, composite reliability, path coefficient, and R-Square which are processed using SEM - PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Square). Based on the outer model and inner model tests, no offending variables were found. The results of this study indicate that: The following factors affect employee performance: communication affects employee performance, salary does not affect employee performance, competence does not affect employee performance, communication affects job satisfaction, salary affects job satisfaction, competence affects job satisfaction, job satisfaction affects employee performance, communication affects employee performance mediated by job satisfaction, salary affects employee performance mediated by job satisfaction.

Keywords : *Communication; Salary; Competence; Job Satisfaction; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan didalam dunia bisnis yang terus semakin kompetitif menuntut untuk persaingan antara perusahaan untuk terus memaksimalkan dalam performa kinerja mereka secara menyeluruh. Perusahaan terus berusaha senantiasa untuk pencapaian visi dan misi yang sudah mereka tentukan diawal untuk mencapai tujuan perusahaan, dan hal ini yang menjadi patokan perusahaan untuk terus melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia yang tersedia.

Hasil kinerja pada pegawai bisa dinilai dari hasil kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh karyawan kantor Telkom WITEL Medan terutama pada divisi data manajemen dan *survey drawing inventory* dengan bidang serta tanggung jawab yang sudah diberikan, sehingga dampak yang terjadi pegawai akan menghasilkan kerja yang menunjukkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Telkom WITEL Medan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Komunikasi. Dalam dunia kerja, komunikasi tim yang lancar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya menguntungkan perusahaan. (Yasir, 2020). Hal ini akan mengakibatkan setiap unit kerja mengembangkan kebanggaan sektoral karena kakunya proses komunikasi organisasi ini, yang menghambat proses koordinasi di setiap unit dan pada akhirnya menghambat dalam pencapaian tujuan.

Ada faktor yang lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji. Dimana dengan alasan dengan naiknya inflasi di Indonesia, karyawan merasakan semua untuk kebutuhan sekunder, primer, dan tersier mereka belum sepenuhnya terpenuhi yang dimana pada saat ini semuanya serba mahal. Bahkan mereka juga mengatakan bahwa seharusnya gaji yang ditetapkan haruslah sesuai dengan peraturan pemerintah guna untuk merasakan termotivasi untuk bekerja.

Kompetensi karyawan, selain komunikasi dan kompensasi, juga merupakan komponen yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompetensi sangat penting bagi suatu perusahaan supaya setiap karyawan bisa melakukan tugas serta fungsi yang sesuai dengan pendidikan atau kemampuan mereka. Banyak karyawan Kantor Telkom WITEL Medan menolak pekerjaan dikarenakan mereka kurang percaya diri dan merasa tidak dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang tugas mereka, yang menunjukkan kompetensi rendah.

Beberapa faktor diatas mempengaruhi tingkat serta pencapaian kinerja karyawan seperti komunikasi, gaji dan kompetensi yang kurang dimiliki karyawan membuat adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Kantor Telkom WITEL Medan. Hal yang sering menjadi pembahasan dikalangan para ahli psikologi perusahaan dan manajemen yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Terbukti sudah banyak yang membahas kepuasan kerja yang dimana berubah terus-menerus dengan perubahan sistem organisasi saat ini yang dilakukan dengan survey di perusahaan-perusahaan besar termasuk instansi-instansi yang bergerak di pemerintahan. Karena dianggap bermanfaat bagi individu, perusahaan, organisasi, dan masyarakat pada umumnya, kepuasan kerja dianggap menarik dan penting.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

Sangat penting bagi kehidupan sosial dan organisasi, komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam keberadaan manusia dan memberikan kemungkinan tak terbatas baik bagi individu maupun organisasi (Sadovei, 2023).

Salah satu topik yang diperdebatkan adalah pendapat lain tentang komunikasi, yang mana untuk menyampaikan sesuatu kepada seseorang, seseorang akan berusaha untuk mendefinisikan sesuatu melalui komunikasi (Yasir, 2020). Beberapa pengertian komunikasi diatas bisa disimpulkan bahwa komunikasi tindakan dan peristiwa yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk penyampaian ide, pesan dan informasi yang bernilai dan berusaha untuk didefinisikan dengan benar.

Gaji

Ketenagakerjaan dalam menetapkan definisi dari upah dan gaji yang menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 milik peraturan Indonesia, adapun isi dari Pasal 1 Ayat 30, kata Gaji diartikan sebagai hak yang diberikan untuk para pekerja dalam bentuk uang. Gaji adalah komponen utama dari kompensasi, yang berarti jumlah uang yang akan diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan (Farida, Zainal, & Aslinda, 2024). Jadi, gaji adalah uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Kompetensi

Kompetensi, yang berasal dari kata dasar bahasa Inggris "competency", yang berarti "bersaing", dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk bersaing

atau kemampuan mental untuk bersaing. Kompetensi, menurut Becker, Huselid, dan Ulrich, didefinisikan sebagai keahlian dan kemampuan, atau pengetahuan (ketrampilan), dan identitas kepribadian seseorang yang berdampak langsung pada gaya kerjanya. (Bairiziki, 2020).

Pendapat (Rohida, 2018) mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas atau peran sambil mengintegrasikan pengetahuannya yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran sebelumnya. Maka dari itu pendapat di atas disimpulkan bahwa, kompetensi dapat didefinisikan sebagai ilmu, keterampilan, atau keahlian yang dapat dilakukan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang telah dipelajari yang dapat membantu dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja artinya perasaan yang muncul bersifat positif yang dimiliki karyawan tentang tugas-tugas mereka, yang dinilai sebagai bukti rasa terima kasih atas pencapaian pekerjaan mereka. (Haris, Effendi, & Darmayanti, 2023). Menurut (Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi, 2020) Kepuasan kerja merupakan perilaku dan perasaan karyawan terhadap hal-hal yang menimbulkan rasa senang dan tidak senang yang terkait dengan tugas-tugas mereka dan nilai-nilai mereka. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan senang dan puas yang bersifat positif pada diri seseorang atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Sebagai kesimpulan dari beberapa definisi di atas, kepuasan kerja dapat diartikan hal yang positif, kebahagiaan, dan kepuasan dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan memenuhi nilai yang diperlukan.

Kinerja Karyawan

Istilah atau konsep "kinerja" sering digunakan dalam berbagai diskusi, terutama tentang meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau organisasi. Kinerja akan selalu menjadi masalah karena kinerja merupakan faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Semua organisasi memperhatikan kinerja pekerja karena sangat mempengaruhi perusahaan (Prahendratno & Al., 2023). Kinerja bukanlah bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Rahadian, F., & Zulkarnaen, W., 2021).

Keputusannya adalah bahwa kinerja adalah proses melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

H₁ : Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatkan komunikasi bisa dilakukan dengan saling bertukar informasi, ide dan melakukan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang selaras dan sopan kepada atasan antar karyawan mempermudah mereka untuk melakukan tugas yang dibutuhkan perusahaan. Dalam penelitian (Susilowati & Nuswantoro, 2019) mengatakan bahwa komunikasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, tetapi penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi tidak memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini (Akbar, Saroh, & Zunaida, 2018).

H₂: Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaji. Penelitian telah menunjukkan bahwa gaji mempengaruhi kinerja karyawan, dan karyawan yang menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Seperti pada penelitian (Alfian & Rahmana, 2023) hasilnya gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan gaji dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Tidak sama dengan hasil yang dilakukan penelitian oleh (Haeruddin, 2017) mengatakan kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh gaji.

H₃ : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian dilakukan (Muslimah, 2016) di berbagai organisasi dan perusahaan, kompetensi yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan tingkah laku berhubungan yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salvano, Naadu, & Hara, 2023) hasilnya adalah kompetensi tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

H₄: Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian, komunikasi memiliki hubungan yang positif dari pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan yang bekerja di sebuah organisasi dengan pekerjaan mereka. (Munir, Fachmi, & Sani, 2020).

H₅: Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien gaji menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika nilai gaji meningkat, dan sebaliknya, jika nilai koefisien gaji turun, dan akan menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Penelitian yang dilakukan (Hidayatullah, 2019) adalah gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H₆ : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Studi menunjukkan bahwa kompetensi memengaruhi kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian, "aspek kompetensi dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja" (Krisnawati & Bagia, 2021). Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berkorelasi positif.

H₇ : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa jika seorang karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka, itu akan berdampak pada kinerja mereka. Seperti dengan penelitian (Bahri, Hasibuan, & Pasaribu, 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

H₈ : Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Sebuah penelitian oleh (Munir et al., 2020) menemukan bahwa ketika kepuasan kerja berfungsi sebagai mediasi, disiplin dan komunikasi memengaruhi kinerja secara tidak langsung karena kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

H₉ : Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Sebuah penelitian (Kafi, Arief, & Soleha, 2023) menemukan bahwa upah pekerja sangat memengaruhi kinerja mereka, dan kepuasan kerja menentukannya.

H₁₀ : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Hasil yang dilakukan Penelitian (Fitriani, E. H. J. FoEh, & Manafe, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

- | | |
|--|--------------------|
| 1. Variabel Independen (X ₁) | : Komunikasi |
| 2. Variabel Independen (X ₂) | : Gaji |
| 3. Variabel Independen (X ₃) | : Kompetensi |
| 4. Variabel Dependen (Y) | : Kinerja Karyawan |
| 5. Variabel Intervening (Z) | : Kepuasan Kerja |

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai P-nilai $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan; ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh karyawan menunjukkan bahwa kinerja yang mereka hasilkan akan lebih baik. Selain itu, nilai P-nilai $0,152 > 0,05$ (tidak signifikan), yang menunjukkan bahwa gaji berdampak negatif dan tidak signifikan.

Analisis data menunjukkan bahwa kompetensi karyawan di Divisi Manajemen Data dan Inventaris Drawing Survey PT. Wilayah Telekomunikasi Medan (WITEL) harus ditingkatkan. Pada hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-nilai sebesar $0,401 > 0,05$. Dimana hasilnya nilainya lebih besar dari 0,05 yang mengartikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja mereka akan lebih baik jika kompetensi mereka baik.

Pada analisis data, ditemukan bahwa nilai P-nilai $0,031 < 0,05$ (signifikan), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi; Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi yang lancar dan baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa nilai P-nilai $0,008 < 0,05$ (signifikan), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi positif dan signifikan oleh gaji. Analisis data menunjukkan bahwa nilai P-nilai $0,005 < 0,05$ (signifikan), menunjukkan bahwa keahlian berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Jadi, jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, mereka juga akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Hasil dalam pengolahan analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($0,001 < 0,05$). Analisis data menemukan bahwa P-nilai $0,020 < 0,05$ (signifikan) untuk hubungan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi hubungan variabel tersebut. P-nilai $0,016 < 0,05$ (signifikan) untuk hubungan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut secara signifikan, P-nilai $0,007 < 0,05$ untuk hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan tersebut secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil diskusi tentang pengolahan data, peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa mereka dapat menjawab pertanyaan penelitian berikut:

Pada hasil analisis data dengan menggunakan metode PLS-SEM, pada hubungan variabel langsung terhadap kinerja karyawan terdapat hanya komunikasi yang dapat mempengaruhinya. Untuk gaji dan kompetensi tidak dapat mempengaruhinya. Untuk hubungan variabel langsung pada variabel kepuasan kerja, tidak ada yang tidak berpengaruh, komunikasi, gaji, dan kompetensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja

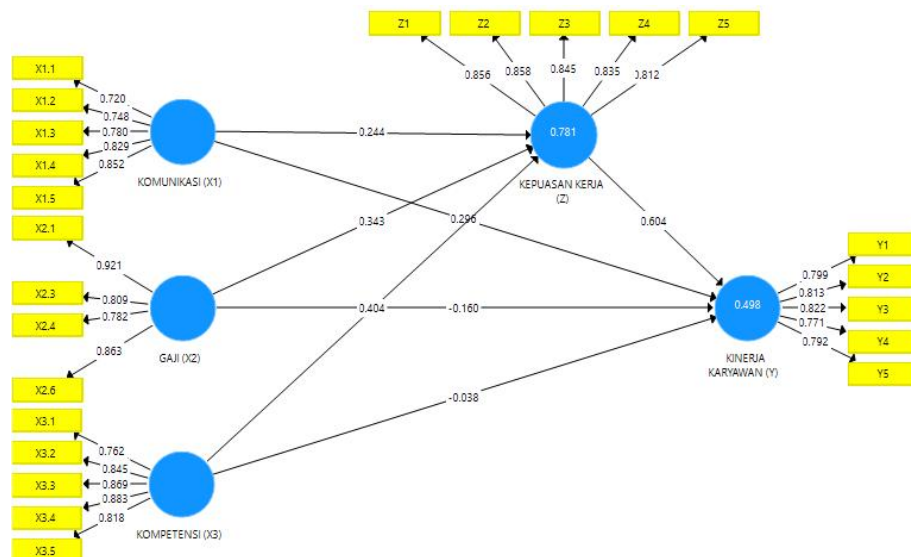
Pada hubungan variabel tidak langsung didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi dapat memediasi hubungan variabel komunikasi, gaji, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan hasilnya positif signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kud Karangploso Kabupaten Malang). *Jurnal Universitas Islam Malang*, 1(X), 97–101.
- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit : Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 14. <https://doi.org/10.30659/ekobis.24.1.14-27>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Bairiziki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. (J. Atma, Ed.) (I). Surabaya: Pustaka Aksara.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (E. Efitra, Ed.) (I). Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Hidayatullah, R. (2019). Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Karyawan Yang Berdampak Pada Produktivitas Karyawan Pt. Dunkindo Cipta Rasa. *Jurnal Ekonomi Manajemen STIE*, 1(1), 1–14. Retrieved from <http://repository.stiemahardhika.ac.id/808/>
- Kafi, A. A., Arief, M. Y., & Soleha, S. (2023). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(10), 1434–1451.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin

- Tanggarong Seberang. *Jmk*, 1(2), 152–161.
- Rahadian, F., & Zulkarnaen, W. (2021). How Work Culture Effects On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic : A Quantitative Analysis. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 1844-1855. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.1704>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM.
- Sadovei, L. (2023). The communication approach from the perspective of organizational theory. *Vector European*. <https://doi.org/10.52507/2345-1106.2022-2.23>
- Salvano, D. P., Naadu, L. O. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.36418/jurnalsosains.v3i2.696>
- Yasir, Y. (2020). *Pengantar Ilmu Komunikasi: Sebuah Pendekatan Kritis dan Komprehensif*. Yogyakarta: Deepublish.

GAMBAR, GRAFIK, DAN TABEL



Gambar 1. Hasil Pengolahan Data

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,720	0,700	Valid
	X1.2	0,748	0,700	Valid
	X1.3	0,780	0,700	Valid
	X1.4	0,829	0,700	Valid
	X1.5	0,852	0,700	Valid
Gaji (X2)	X2.1	0,921	0,700	Valid
	X2.3	0,809	0,700	Valid
	X2.4	0,782	0,700	Valid
	X2.6	0,863	0,700	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0,762	0,700	Valid
	X3.2	0,845	0,700	Valid
	X3.3	0,869	0,700	Valid

	X3.4	0,883	0,700	Valid
	X3.5	0,818	0,700	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,799	0,700	Valid
	Y2	0,811	0,700	Valid
	Y3	0,823	0,700	Valid
	Y4	0,770	0,700	Valid
	Y5	0,794	0,700	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,857	0,700	Valid
	Z2	0,859	0,700	Valid
	Z3	0,845	0,700	Valid
	Z4	0,834	0,700	Valid
	Z5	0,811	0,700	Valid

Tabel 2. Nilai *Path Coefficients* Pengaruh Langsung

<i>Path Coefficients</i>	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	STDEV	T Statistik	P Values	Ket
X2 -> Z	0,343	0,338	0,082	4,176	0,000	Signifikan
X2 -> Y	-0,160	-0,156	0,155	1,027	0,152	Tidak Signifikan
Z -> Y	0,604	0,583	0,199	3,302	0,001	Signifikan
X3 -> Z	0,404	0,403	0,089	4,545	0,000	Signifikan
X3 -> Y	-0,038	-0,020	0,150	0,251	0,401	Tidak Signifikan
X1 -> Z	0,244	0,251	0,107	2,274	0,012	Signifikan
X1 -> Y	0,296	0,303	0,155	1,909	0,028	Signifikan

Tabel 3. Nilai *Path Coefficients* Pengaruh Tidak Langsung

<i>Path Coefficients</i>	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	STDEV	T Statistik	P Values	Ket
X2 -> Z -> Y	0,207	0,202	0,096	2,152	0,016	Signifikan
X3 -> Z -> Y	0,244	0,237	0,100	2,444	0,007	Signifikan
X1 -> Z -> Y	0,147	0,140	0,071	2,068	0,020	Signifikan