

PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI 1 TANJUNG MUTIARA)

Rizky Kurniawan¹, Robby Dharma², Nila Pratiwi³

Faculty of Economics and Business, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

rizkykurniawan240402@gmail.com robbly_dharma@upiypk.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 18 Februari 2025

Revisi 20 Maret 2025

Diterima 20 April 2025

Kata kunci:

Gaji,
Tunjangan,
Kesejahteraan Pegawai,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kesejahteraan Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara. Teknik pengumpulan data melalui metode sampel jenuh dengan sampel 42 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, unjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai, Tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai melalui Kepuasan Kerja, Tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Kontribusi variabel Gaji dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 74,7% serta kontribusi variabel Gaji, Tunjangan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai yaitu sebesar 93,7%. Saran dari penulis untuk penlitil selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambah indikator dan variabel lainnya.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya manusia yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut harus memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan yang seefektif dan seefisien mungkin. Pada umumnya organisasi mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Handoko 2018). Banyak perusahaan yang mulai berlomba-lomba memperhatikan sumber daya manusia atau pegawainya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan

perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan, tanpa adanya para pegawai dalam perusahaan tersebut maka perusahaan tidak akan bisa berkembang atau pun mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan pegawainya. Dengan cara para pegawai tersebut haruslah diberi motivasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat (Hasibuan 2017).

Perusahaan akan membina dan mengembangkan karir pegawainya, sehingga pegawai tersebut menjadi sumber daya manusia perusahaan dengan disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk itu dengan menjaga pegawai berdisiplin tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan maka metode yang digunakan adalah memberikan kesejahteraan kepada pegawai berupa program yang harus dilaksanakan, dimana program ini disebut program kesejahteraan pegawai (Setiyo Utomo 2019). Pegawai dengan produktivitas kerja yang baik mengharapkan akan mendapatkan kontra prestasi atas apa yang dilakukannya, mereka berhak untuk mendapatkan kesejahteraan. Dengan demikian peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari organisasi yang akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam instansi tersebut (Fahriyanto et al. 2021).

Menurut (Suwanto & Priansa, 2020) bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Meningkatnya kesejahteraan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dan masih ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Salah satunya adalah gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor gaji menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika hak dari pegawai dapat terpenuhi kinerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh para pegawai sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai, dimana tingkat kesejahteraan pegawai besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas. Tinggi rendahnya gaji tergantung dari jabatan oleh seorang pegawai pada perusahaan, karena gaji merupakan daya pendorong bagi pegawai dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Gaji yang sesuai akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan memadai, sebaliknya ketika gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja pegawai juga akan buruk (Suheny, Kusumawati, and Handayani 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai adalah tunjangan. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada pegawai dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, dimana program pemberian tunjangan tersebut haruslah direncanakan secara cermat dan sesuai dengan tujuan-tujuan perusahaan. Tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan program pelayanan pegawai dan membentuk, memelihara semangat pegawai, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Arifudin 2019).

Kemudian selain gaji dan tunjangan, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak pada

sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Handoko, 2020).

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja yang dapat terlihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar pegawai (Sunarta 2019).

Dibawah ini merupakan data hasil penilaian kinerja guru (PKG) di SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara.

Tabel 1
penilaian kinerja guru (PKG) di SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara tahun 2023

No	Inisial Nama	Penilaian Kinerja		
		PKG	Index PKG Tahunan	Keterangan
1	A	87,50	29,75	Baik
2	Y	89,29	29,75	Baik
3	RS	89,29	20,25	Baik
4	NL	89,29	9,50	Baik
5	N	89,29	29,75	Baik
Rata-rata		88,93	23,80	-

Sumber : SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja dari guru SMA N 1 Tanjung Mutiara tergolong baik. Hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan di SMA N 1 Tanjung Mutiara. Dari lima guru yang dinilai, mayoritas guru memiliki penilaian kinerja yang baik karena memiliki nilai PKG di atas rata-rata. Meski begitu terlihat masih ada guru yang memiliki nilai Index tahunan yang cukup rendah yaitu sebesar 9,50, akan tetapi masih memiliki nilai kinerja yang cukup baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto and Mujanah 2021) menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu penelitian dari (Zuanda et al. 2020) juga menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin 2019) menemukan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu penelitian dari (Hardina and Vikaliana 2020) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Pegawai akan merasa sejahtera secara sosial dan material jika perusahaan memenuhi tunjangan yang diinginkan oleh pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alqawiyu and Putra 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu penelitian dari (Pala'langan 2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.

Rumusan Masalah Penelitian berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara? (2) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara? (3) Bagaimana pengaruh gaji terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara? (4) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara? (5) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara? (6) Bagaimana pengaruh gaji terhadap

kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja pada SMA N 1 Tanjung Mutiara? (7) Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja pada SMA N 1 Tanjung Mutiara?

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Suwanto & Priansa, 2020), “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”. Menurut (Handoko, 2020), “Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh pegawai yang dilakukan perusahaan setiap bulan”. Menurut (Dwi and Pradhanawati 2020) Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang atas jasa dan hasil kerjanya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap.

Menurut (Andriani et al. 2024) Tunjangan merupakan kompensasi tambahan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta retensi karyawan, seperti subsidi perumahan dan tunjangan transportasi. Menurut (Jaya and Aniyati 2023) Tunjangan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Handoko, 2020) Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan- keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Menurut (Suwanto & Priansa, 2020) bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

METODE

Penelitian ini adalah kausalitas, yaitu penelitian yang menilai hubungan antar variabel baik hubungan dengan variabel independen maupun hubungan dengan variabel dependen, secara langsung atau secara tidak langsung. Populasi pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Guru dan Staf SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara sebanyak 42 orang. Populasi adalah Kepala Sekolah, Guru dan Staf SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara sebanyak 42 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono 2020) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 42 orang.

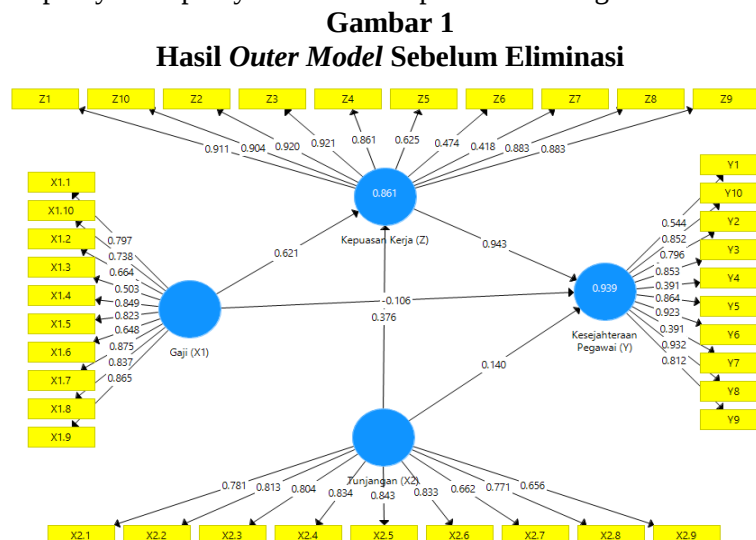
Penelitian ini adalah model *structural equation modeling* (SEM), dan lat analisis data menggunakan SmartPLS 3. Pengujian data dalam model ini dilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu *outer model* dan *inner model*. Melalui metode SEM ini kita akan dapat mengetahui dampak atau pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengujian akan melalui 2 tahap tahap pertama adalah *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dari semua indikator atau item pertanyaan yang ada pada masing-masing variabel penelitian.

Selanjutnya akan dilanjutkan dengan inner model yaitu pengujian yang berhubungan dengan hipotesis penelitian (Ghozali 2018).

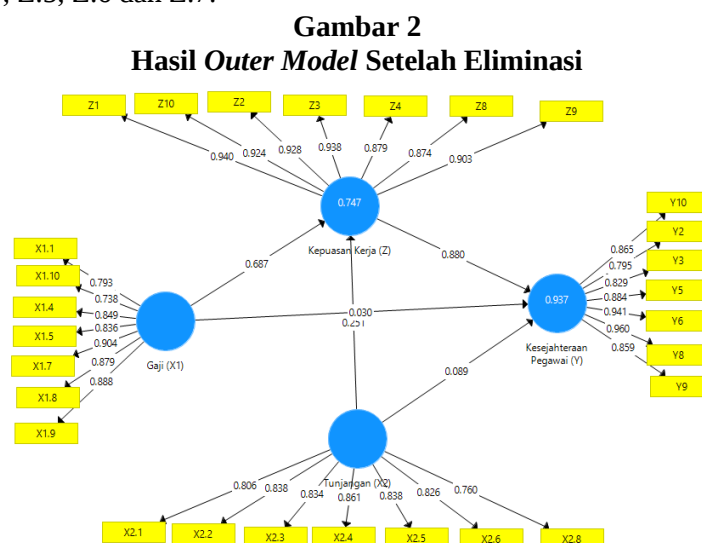
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,7, sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no yang dieliminasi X1.2, X1.3, X1.6, X2.7, X2.9, Y.1, Y.4, Y.7, Z.5, Z.6 dan Z.7.



Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2 :

Tabel 2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Gaji (X1)	0,710
Tunjangan (X2)	0,679
Kesejahteraan Pegawai (Y)	0,771
Kepuasan Kerja (Z)	0,833

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 :

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaji (X1)	0,931	0,945	Reliabel
Tunjangan (X2)	0,922	0,937	Reliabel
Kesejahteraan Pegawai (Y)	0,950	0,959	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,966	0,972	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Tabel 4
Evaluasi Nilai R-Square

Variabel Penelitian	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjustes</i>
Kesejahteraan Pegawai (Y)	0,937	0,932
Kepuasan Kerja (Z)	0,747	0,732

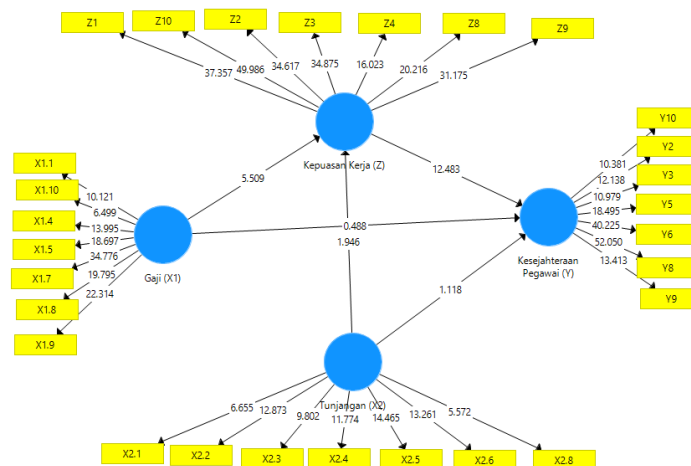
Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kesejahteraan Pegawai sebesar 0,937 atau sebesar 93,7%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kesejahteraan Pegawai dari konstruk gaji, tunjangan dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini . Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,747 atau sebesar 74,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk gaji dan tunjangan dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 3
Structural/ Inner Model



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika $t_{statistik}/t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika $t_{statistik}/t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut *hasil output SmartPLS*, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model *structural* pada tabel 5.

Pengaruh Langsung

Tabel 5
Nilai Path Coefficients

Pernyataan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaji (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.687	0.657	0.125	5.509	0.000
Tunjangan (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.251	0.283	0.129	1.946	0.052
Gaji (X1) → Kesejahteraan Pegawai (Y)	0.030	0.031	0.062	0.488	0.626
Tunjangan (X2) → Kesejahteraan Pegawai (Y)	0.089	0.072	0.080	1.118	0.264
Kepuasan Kerja (Z) → Kesejahteraan Pegawai (Y)	0.880	0.891	0.071	12.483	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk gaji dan tunjangan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh gaji, tunjangan dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 6
Result Path Analysis

Pernyataan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaji (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kesejahteraan Pegawai (Y)	0.605	0.583	0.108	5.575	0.000
Tunjangan (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kesejahteraan Pegawai (Y)	0.221	0.255	0.125	1.768	0.078

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu pengaruh tidak langsung konstruk gaji terhadap kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan pengaruh tidak langsung konstruk tunjangan terhadap kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2)Tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Gaji berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai. (4) Tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai. (6) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai. (6) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai melalui Kepuasan Kerja. (7) Tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai melalui Kepuasan Kerja. (8) Kontribusi variabel Gaji, Tunjangan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai yaitu sebesar 0,937 atau sebesar 93,7%, sedangkan sisanya yaitu 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (9) Kontribusi variabel Gaji dan Tunjangan terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,747 atau sebesar 74,7% sedangkan sisanya yaitu 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, adapun saran yang penulis berikan yaitu : (1) Bagi lembaga : a. SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara diharapkan dapat meningkatkan gaji melalui keadilan internal dan eksternal, taraf hidup yang layak dan mampu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan. b. SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara diharapkan dapat meningkatkan tunjangan dengan cara memotivasi karyawan, menjamin asas keadilan serta tunjangan seperti tunjangan kesehatan. c. SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui gaji, promosi jabatan, pengawasan dan rekan kerja. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap

kepuasan kerja diluar variabel penelitian ini seperti disiplin kerja, promosi, loyalitas pelanggan, lingkungan kerja dan lain sebagainya, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Alqawiyyu, Ikhwan, and Ivan Gumilar Sambas Putra. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- [2] Andriani, Fitri et al. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Tunjangan Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pada Divisi Laborat PT. Glostar Indonesia II Cimangkok Sukabumi." 9(11).
- [3] Arifudin, Opan. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3(2): 184–90.
- [4] Dwi, Kurnia, and Ari Pradhanawati. 2020. "Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang." *Ilmu Administrasi bisnis* 5: 57–67.
- [5] Fahriyanto, Bahriyun Yus Dalimunthe, Nurhilal, and Nury Jelita Siagian. 2021. "Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- [6] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Handoko, Hani. 2018. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Hardina, Mia, and Resista Vikaliana. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaecil Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2(2): 209–23.
- [9] Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarat: Bumi Aksara.
- [10] Jaya, Umban Adi, and Leni Aniyati. 2023. "Pengaruh Tunjangan Terhadap Kesejahteraan Pegawai Institut Manajemen Wiyata Indonesia , Sukabumi , Indonesia." 01(05): 1045–55.
- [11] Pala'langan, Alvin Yuwono. 2021. "Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- [12] Purwanto, Fitri, and Siti Mujanah. 2021. "The Effect of Self-Leadership , Self-Ability , and Resilient on the Performance of Surabaya Satreskrim Police Investigators through Organizational Commitments as Intervening Variables." : 45–60.
- [13] Setiyo Utomo. 2019. "Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia." *Parameter*.
- [14] Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Suheny, Eny, Retno Riyani Kusumawati, and Ira Handayani. 2020. "Pengaruh Beban Gaji , Upah Dan Kesejahteraan." *Jurnal Revenue*.
- [16] Sunarta, Sunarta. 2019. "Pentingnya Kepuasan Kerja." *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*.
- [17] Suwanto, and Donni Juni Priansa. 2018. *Alfabeta Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.Pdf*.
- [17] Zuanda, Andi, Muhammad Kholidin Hasibuan, Desviani Yulinda Yusuf, and Universitas Islam Sumatera Utara. 2020. "Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 5(2): 254.