

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Sebelum menyebar kuisioner kepada responden, peneliti menyampaikan surat ijin penelitian yang telah disahkan oleh Wakil Dekan kepada Pimpinan Mirota Batik Yogyakarta. Peneliti juga menyampaikan surat pengantar yang berisi permohonan kesediaan responden untuk mengisi kuisioner.

Secara teknis penyebaran kuisioner dilakukan melalui Personalia Mirota Batik Yogyakarta, tetapi personalia menyerah kepada Assistan Produksi. Penyebaran dan pengembalian kuisioner dilakukan pada 27 Januari 2015 hingga tanggal 28 Januari 2015. Jadi proses pengumpulan data dilakukan kurang lebih selama 2 hari.

Kuisioner yang disebarkan berjumlah 101 eksemplar. Kuisioner yang dapat kembali 98 kuisioner dan tingkat pengembalian kuisioner sebesar 98,98%. Dari 98 kuisioner yang kembali, hanya 84 kuisioner yang dapat diolah dan kemudian dianalisis. Hal ini disebabkan responden tidak mengisi kuisioner secara lengkap.

B. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebelum memasukinya, pengunjung akan melihat lapak – lapak pedagang kerajinan, batik, dan makanan di bagian depannya. Itu adalah ciri khas pertama dari gerai kerajinan yang bisa disebut terbesar di Yogyakarta . Dan sebelum memasuki Mirota Batik pengunjung akan melihat benda unik yaitu kereta kencana yang hanya boleh di naiki hari tertentu saja, benda unik ini menambah kekhasan dari Mirota Batik yang terkenal dengan atmosfer jawa di dalamnya. Dari keunikan tersebut sehingga banyak pengunjung Mirota Batik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri. Dan ditambah dengan bebas mengambil gambar ditempat tersebut pengunjung semakin leluasa, berbeda dengan retail lainnya. Karena biasanya retail lain di dalam gerai tidak boleh mengambil gambar. Mirota Batik yang dibuka pada tahun 1980, awalnya berkonsep sebagai Malioboro Baru sebagai pasar kecil dengan beberapa kios atau stand saat itu, pusat perbelanjaan Malioboro yang ramai masih berada di sekitar toko Ramai dibagian utara, sehingga Malioboro Baru relatif masih sepi. Hamzah mulai memperkenalkan Mirota Batik hanya dengan menyewa tiga stand yang diisi dengan produk batik dan kerajinan. Usaha ini lambat laun berkembang, Hamzah memperbanyak stand yang disewanya. Begitu seterusnya hingga akhirnya Mirota Batik semakin maju hingga sekarang.

Nama Mirota Batik diambil dari nama usaha toko makanan dan minuman yang dimiliki orang tua Hamzah pada tahun 1950an. Namanya adalah Mirota, yang merupakan kependekan dari Minuman, Roti, dan Tawar. Kala itu, berada di Kotabaru dan khusus menjual bahan pokok dan makanan, seperti gula, kopi, mentega, roti tawar, dan sebagainya. Mirota Batik terletak di Jl. Jend A Yani No 9 (depan pasar Beringharjo). Setiap hari Sabtu Mirota Batik mengadakan pertunjukkan musik tradisional secara *live* yang ditujukan untuk para pengunjung Mirota Batik. Pertunjukkan tersebut dengan menggunakan alat musik kecapi Pengunjung dapat melihat cara membuat sebagai daya tarik budaya yang menyatu dengan konsep wisata belanja yang nyaman. Tata interior Mirota Batik dapat berubah setiap saat tergantung visual point-nya.

a) Visi Mirota Batik Yogyakarta

“Ingat Jogja Ingat Mirota Batik”

Visi ini mempunyai arti :

- 1) Mirota Batik berusaha menjadi referensi dari Jogja yang kaya akan berbagai falsafah
- 2) Mirota Batik berusaha agar pengunjung yang datang ke Jogja yang ingin mencari sesuatu yang berbau tradisi Jawa akan datang ke Mirota Batik

b) Misi Mirota Batik Yogyakarta

- 1) Menjaga tradisi Jawa Jogja

Hal tersebut dilakukan untuk selalu menjaga nilai moral yang ditumbuhkan oleh tradisi Jawa yaitu ramah, sopan, andhap asor, dan alus dalam menjalankan usaha

- 2) Membantu UKM yang ada di Yogyakarta dan sekitarnya. Dengan memberikan bantuan kepada UKM (Usaha Kecil Menengah) diharapkan supaya taraf hidup warga sekitar semakin meningkat dan Mirota Batik menjadi wadah kreatifitas warga Jogja.

B. Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas

A. Statistik Deskriptif

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kompensasi, Komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif dari variabel-variabel tersebut diperoleh output sebagai berikut

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kinerja	84	15,00	49,00	3,8	6.83953
Kepuasan Kompensasi	84	47,00	78,00	3,4	8.44132
Komitmen Organisasi	84	39,00	83,00	3,4	8.92112
Valid N (listwise)	84				

Sumber : Lampiran 4 Hasil Uji Regresi 2015

Berdasarkan tabel 4.1 dijelaskan bahwa N sebesar 84 dengan nilai minimum untuk kinerja sebesar 15,00 ,dengan nilai maksimum sebesar 49,00 dengan standar deviasi 6,83953, nilai mean sebesar 3,8.

Nilai minimum kepuasan kompensasi adalah sebesar 47,00, dengan nilai maksimum sebesar 78,00, dengan standar deviasi 8,44132, nilai mean sebesar 3,41.

Nilai minimum komitmen organisasi adalah sebesar 39,00, dengan nilai maksimum sebesar 83,00, dengan standar deviasi 8,92112, nilai mean sebesar 3,45.

B. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Pearson's Correlation Product Moment* dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing *item* pertanyaan dengan skor total butir pertanyaan tersebut. Instrumen dinyatakan valid jika nilai probabilitas $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hasil uji validitas terhadap *item* pertanyaan dari semua variabel yang digunakan ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi

	Kepuasan Kompensasi		
	r hitung	Sig	Keterangan
Pertanyaan 1	0,592	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,725	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,619	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,751	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,586	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,576	0,000	Valid
Pertanyaan 7	0,759	0,000	Valid
Pertanyaan 8	0,615	0,000	Valid
Pertanyaan 9	0,636	0,000	Valid
Pertanyaan 10	0,408	0,000	Valid
Pertanyaan 11	0,482	0,000	Valid
Pertanyaan 12	0,571	0,000	Valid
Pertanyaan 13	0,614	0,000	Valid
Pertanyaan 14	0,587	0,000	Valid
Pertanyaan 15	0,425	0,000	Valid
Pertanyaan 16	0,600	0,000	Valid
Pertanyaan 17	0,424	0,000	Valid
Pertanyaan 18	0,556	0,000	Valid

Sumber :Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas kepuasan kompensasi dengan metode *Pearson's Correlation*. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada total skor probabilitas $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diujikan pada responden Mirota Batik Yogyakarta adalah valid sehingga item variabel pertanyaan variabel kepuasan kompensasi layak digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4.4
 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

	Kepuasan Kompensasi		
	r hitung	Sig	Keterangan
Pertanyaan 1	0,370	0,001	Valid
Pertanyaan 2	0,340	0,002	Valid
Pertanyaan 3	0,333	0,002	Valid
Pertanyaan 4	0,313	0,004	Valid
Pertanyaan 5	0,510	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,343	0,001	Valid
Pertanyaan 7	0,499	0,000	Valid
Pertanyaan 8	0,523	0,000	Valid
Pertanyaan 9	0,483	0,000	Valid
Pertanyaan 10	0,653	0,000	Valid
Pertanyaan 11	0,509	0,000	Valid
Pertanyaan 12	0,471	0,000	Valid
Pertanyaan 13	0,435	0,000	Valid
Pertanyaan 14	0,569	0,000	Valid
Pertanyaan 15	0,575	0,000	Valid
Pertanyaan 16	0,555	0,000	Valid
Pertanyaan 17	0,422	0,000	Valid
Pertanyaan 18	0,380	0,000	Valid

Sumber :Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas komitmen organisasi dengan metode *Pearson's Correlation*. Hasil

menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada total skor probabilitas $< 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diujikan pada responden Mirota Batik Yogyakarta adalah valid sehingga item variabel pertanyaan variabel komitmen organisasi layak digunakan untuk uji selanjutnya

C. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali 2002). Hasil pengujian realibilitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Croncbach Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1.	Kinerja	0,881	0,6	Reliabel
2.	Kepuasan Kompensasi	0,892	0,6	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,838	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran 3 Hasil Uji Reabilitas 2015

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* variabel kinerja sebesar 0,881, variabel kepuasan kompensasi sebesar 0,892, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,838 maka berdasarkan

nilai tersebut variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel karena memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu nilai *alpha* berada diatas 0,60.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov –Smirnov Test*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan *p value* yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05 . Data dikatakan terdistribusi secara normal jika *p value* > 0,05, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.6
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	84
Normal Parameters ^{ab}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.67057751
Most Extreme Differences	
Absolute	.140
Positive	.086
Negative	-.140
Kolmogorov –Smirnov Z	1.287
Asym. Sig. (2tailed)	0,073

Sumber : Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas 2015

Hasil pengujian *One Sample Kolmogorov –Smirnov Test* seperti terlihat dalam Tabel 4.6, menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p value*) residual dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yaitu 0,073. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas daam penelitian ini, digunakan uji park. Indikasi heteroskedastisitas melalui uji park ditunjukkan oleh koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut, apakah signifikan atau tidak, jika signifikan, hal tersebut menandakan adanya heteroskedastisitas pada data model.

Hasil uji park dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.256	2.256		.970	.335
Kepuasan Kompensasi	-.345	.574	-.432	-.602	.549
Komitmen Organisasi	-.452	.655	-.605	-.690	.492
Moderasi	.085	.158	.732	.538	.592

Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa koefisien parameter untuk variabel kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi tidak ada yang signifikan. Berdasarkan hasil uji park tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini, digunakan uji Durbin-Watson . Hasil uji Durbin-Watson dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linear *Path Analysis*

Variabel	Koefisien Beta	t-Hitung	Prob.
Kepuasan Kompensasi (X)-Y	1,685	2,659	0,009
Komitmen Organisasi (Z)-Y	2,409	3,113	0,003
Kepuasan Kompensasi (X)-Z	-3,151	-2,622	0,009
R ² : 0,231			
Adjusted R ² : 0,222			
F _{statistik} : 8,740, Sig. = 0,000			
N : 84			
Variabel Dependen (Y) = Kinerja			

Sumber :Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linear *Path Analysis*2015

Hipotesis :

- 1) H₁ :Variabel kepuasan kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- 2) H₂ : Variabel komitmen organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) H₃ : Variabel kepuasan kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 4) H₄ : Variabel komitmen organisasi menunjukkan memoderasiantara kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan

Probabilitas < 0,05 maka hipotesis diterima. Terlihat bahwa pada kolom *sig/significance* untuk kepuasan kompensasi (X) adalah 0,009 lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05.

Maka kepuasan kompensasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan .

Pada kolom *sig/significance* untuk komitmen organisasi (Z) adalah 0,003 lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka komitmen Organisasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terlihat bahwa pada kolom *sig/significance* untuk kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan (X.Y) adalah 0,009 lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka komitmen organisasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kompensasi dengan kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 4

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Yogyakarta dan pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi..

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat yang meliputi kepuasan kompensasi (X), dan komitmen organisasi (Z) variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) Mirota Batik Yogyakarta.

Dari tabel 4.6 diatas, nilai F sebesar 8,740 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan kepuasan kompensasi, komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Digunakan untuk mengetahui besar sumbangan variabel independen (X) yaitu kepuasan kompensasi terhadap variabel mediator (M) yaitu komitmen. Dan untuk mengetahui besar sumbangan variabel mediator (M) yaitu komitmen terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja serta untuk mengetahui besar sumbangan variabel independen (X) yaitu kepuasan kompensasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja.

Angka *adjusted R square* menunjukkan koefisien determinasi atau peranan *variance* (variabel dependen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka *adjusted R square* sebesar 0,222 menunjukkan bahwa hanya 22,2% variabel komitmen organisasi yang bisa dijelaskan oleh variabel kepuasan kompensasi, sisanya 77,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistic computer *SPSS for Windows Release 16.00* diperoleh persamaan Analisis Jalur sebagai berikut :

$$Z = -3,151$$

$$Y = 1,685 + 2,409$$

Pada persamaan di atas menunjukkan pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah :

1. Koefisien regresi kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi = - 3,151

Koefisien regresi negatif (tidak searah) artinya, jika kepuasan kompensasi (X) menurun, maka komitmen organisasi karyawan Mirota Batik Yogyakarta (Z) akan menurun dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konsta.

2. Koefisien regresi kepuasan kompensasi terhadap kinerja = 1,685

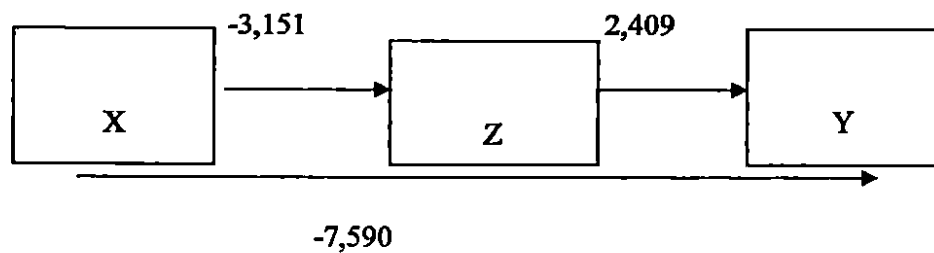
Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika kepuasan kompensasi (X) meningkat, maka kinerja karyawan Mirota Batik Yogyakarta (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konsta.

3. Koefisien regresi kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 1,685, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $-3,151 \times 2,409 = -7,590$. Oleh karena koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari koefisien pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya

adalah pengaruh tidak langsung dengan kata lain kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan model jalur penelitian :



Gambar 4.2

Gambar Analisis Jalur

E. Pembahasan

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Mirota Batik Yogyakarta. Kepuasan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan mirota batik akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi, hal ini dapat di tunjukkan dengan banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja di Mirota Batik Yogyakarta dengan tingkat kompensasi yang sesuai pada hasil kinerja karyawan dan lamanya karyawan bekerja. Penelitian oleh Lieke 2008 dan Zaid 2009 menyatakan

bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada karyawan Mirota Batik di katakan bagus, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagus adalah rasa komitmen yang tinggi karyawan terhadap organisasinya. Rasa komitmen yang tinggi pada karyawan dapat dilihat dengan kemampuan karyawan untuk bersedia bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Mirota Batik Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suliman tahun 2009 menyatakan bahwa rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya menandakan bahwa karyawan tersebut nyaman dengan organisasinya sehingga cenderung akan memaksimalkan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh perusahaannya.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan oleh mirota batik kepada karyawan telah sesuai yang diharapkan karyawan dengan kata lain karyawan

sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan mirota batik. Besarnya jumlah kompensasi yang diberikan oleh Mirota batik terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka motivasi karyawan cenderung meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Andhi 2005 menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh untuk memoderasi variabel kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memoderasi atau menjadi penengah antara pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.