

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek.

PT. STAR merupakan salah satu produsen semen di Indonesia yang produknya dikenal dengan nama semen bima. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 8 Oktober 2012 dan mulai beroperasi pada tahun 2015. Hadirnya perusahaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan semen secara merata di Indonesia dengan didasari oleh semakin meningkatnya kebutuhan semen diseluruh wilayah diindonesia.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tambang, perusahaan ini sudah mengantongi semua izin untuk memiliki dan mengelola tambang *limestone dan clay* sebagai sumber daya produksi. Pembangunan pabrik juga sudah mengantongi izin pembangunan diwilayah Desa Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah. Pembangunan pabrik semen ini merupakan proyek nasional yang sangat didukung oleh *masterplan* percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia.

Perusahaan ini memiliki tagline “Kuat dan Tahan Lama” untuk mendeskripsikan kualitas dari produk semen yang dikeluarkan yaitu semen bima. Semen ini memiliki kualitas yang baik karena diproduksi di pabrik modern yang berteknologi tinggi di bawah pengawasan para ahli yang berpengalaman di bidangnya sehingga dapat menghasilkan produk semen

yang bermutu tinggi serta kuat dan tahan lama dalam mendukung konstruksi bangunan. Walaupun masih terbilang muda perusahaan ini dapat menjadi produsen semen terbaik di tengah maraknya persaingan di Indonesia. Hal tersebut didukung dengan kemudahan untuk mendapatkan produknya dan layanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

2. Visi dan Misi Perusahaan.

Visi :

Menjadi produsen bahan bangunan berbahan dasar semen dengan konsistensi kualitas terbaik dan berkontribusi positif terhadap perkembangan pemangku kepentingan dan lingkungan.

Misi :

- a. Menyediakan bahan bangunan berbahan dasar semen yang kuat, terpercaya, dan ramah lingkungan yang didukung oleh fasilitas pabrik yang modern
- b. Fokus pada kepuasan pelanggan-pelanggan dan didukung oleh karyawan yang profesional, berdedikasi dan inovatif.
- c. Melestarikan komitmen yang kuat untuk perbaikan secara terus menerus dan pengembangan yang berkelanjutan.

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Diperusahaan terdapat 508 karyawan, namun yang berstatus tetap berjumlah 318 karyawan. Pengumpulan data dimulai pada tanggal 7 Mei – 4 Juni 2019. Data dikumpulkan melalui kuesioner online. Dalam proses penyebarannya, *link* atau alamat *googleform* dari kuesioner online yang sudah

disiapkan peneliti disebarkan kepada karyawan. Penyebaran *link* kuesioner menggunakan aplikasi *chatting whatshap* dengan mekanisme penyebaran melalui grup *chatting* dan *personal chat*. *Link* dikirim ke 200 orang. Data yang diperoleh sebanyak 92 responden (28,9% dari 318 karyawan yang memenuhi syarat) atau 46% dari seluruh responden yang merespon.

1. Karakteristik Responden.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	81	88%
Perempuan	11	12%
Total	92	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari total 92 responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 81 responden dengan persentase sebesar 88% sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 responden dengan persentase sebesar 12%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Sudah Menikah	65	70,7%
Belum Menikah	27	29,3%
Total	92	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari total 92 responden berdasarkan status yaitu responden yang sudah menikah berjumlah 65 responden dengan persentase sebesar 70,7% sedangkan

untuk responden yang belum menikah berjumlah 27 responden dengan persentase sebesar 29,3%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
15 – 25 Tahun	26	28,3%
26 – 35 Tahun	46	50%
36 – 45 Tahun	20	21,7%
Total	92	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari total 92 responden berdasarkan usia yaitu responden yang berusia 15-25 tahun berjumlah 26 responden dengan persentase sebesar 28,3%, responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 46 responden dengan persentase sebesar 50%, sedangkan untuk responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 20 responden dengan persentase sebesar 21,7%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	53	57,6%
S1	39	42,4%
Total	92	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari total 92 responden berdasarkan usia yaitu responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 53 responden dengan persentase sebesar 57,6%, responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 39 responden dengan persentase sebesar 42,4%.

C. Hasil Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Kompensasi	X1	0,831	Valid
	X2	0,861	Valid
	X3	0,809	Valid
	X4	0,776	Valid
	X5	0,739	Valid
	X6	0,727	Valid
	X7	0,766	Valid
	X8	0,740	Valid
	X9	0,799	Valid
	X10	0,850	Valid
	X11	0,881	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel (2019)

Pada Tabel 4.5 di atas merupakan hasil dari uji validitas terhadap setiap instrumen pernyataan variabel kompensasi. Pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai korelasi (r) $\geq r$ tabel dan begitu sebaliknya (Basuki dan Nazaruddin, 2015). Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing nilai pada setiap instrumen pernyataan memiliki nilai korelasi (r) $\geq 0,205$ sehingga dapat dikatakan bahwa setiap instrumen pernyataan pada variabel kompensasi adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Motivasi Kerja	Z1	0,703	Valid
	Z2	0,735	Valid
	Z3	0,692	Valid
	Z4	0,796	Valid
	Z5	0,641	Valid
	Z6	0,705	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
	Z7	0,596	Valid
	Z8	0,683	Valid
	Z9	0,577	Valid
	Z10	0,815	Valid
	Z11	0,712	Valid
	Z12	0,738	Valid
	Z13	0,815	Valid
	Z14	0,761	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel (2019)

Pada Tabel 4.6 di atas merupakan hasil dari uji validitas terhadap setiap instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja. Pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai korelasi (r) \geq r tabel dan begitu sebaliknya (Basuki dan Nazaruddin, 2015). Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai pada setiap instrumen pernyataan memiliki nilai korelasi (r) \geq 0,205, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0,767	Valid
	Y2	0,675	Valid
	Y3	0,755	Valid
	Y4	0,604	Valid
	Y5	0,522	Valid
	Y6	0,671	Valid
	Y7	0,775	Valid
	Y8	0,670	Valid
	Y9	0,588	Valid
	Y10	0,740	Valid
	Y11	0,662	Valid
	Y12	0,604	Valid
	Y13	0,623	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
	Y14	0,553	Valid
	Y15	0,548	Valid
	Y16	0,703	Valid
	Y17	0,577	Valid
	Y18	0,654	Valid
	Y19	0,620	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel (2019)

Pada Tabel 4.7 di atas merupakan hasil dari uji validitas terhadap setiap instrumen pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai korelasi (r) $\geq r$ tabel dan begitu sebaliknya (Basuki dan Nazaruddin, 2015). Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai pada setiap instrumen pernyataan memiliki nilai korelasi (r) $\geq 0,205$ sehingga dapat dikatakan setiap instrumen pernyataan variabel kepuasan kerja adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,943	0,70	Reliabel
Motivasi kerja	0,925		
Kepuasan kerja	0,956		

Sumber : Lampiran 4 Uji Reliabilitas Variabel (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas adalah hasil uji reliabilitas terhadap instrumen setiap variabel. Instrumen pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari standar reliabilitas (Basuki dan Nazaruddin, 2015). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih dari nilai standar reliabilitas yang digunakan yaitu 0,70. Maka dapat

dikatakan setiap instrumen tersebut reliable dan dapat selanjutnya dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

D. Analisis Data

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian digunakan untuk mengetahui tentang gambaran mengenai nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi dari setiap variabel yang ada dalam penelitian yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif dapat menggunakan cara sebagai berikut :

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{\text{range}}{\text{kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian didapat keterangan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Kategori Interpretasi Variabel Indikator

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut ini merupakan hasil analisis data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari instrumen setiap variabel yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Gaji memenuhi minimal UMR	92	2,00	4,00	3,2609	0,69329
Pemberian tunjangan jabatan	92	1,00	5,00	3,2500	0,77919
Gaji diterima sesuai dengan kerja	92	1,00	5,00	3,2717	0,75743
Pemberian tunjangan keluarga	92	1,00	5,00	3,2717	0,66470
Pemberian tunjangan kesehatan	92	2,00	5,00	3,2609	0,73931
Pemberiaan tunjangan hari raya	92	1,00	5,00	3,1957	0,65026
Mendapatkan makan dan minum	92	1,00	5,00	3,1848	0,72520
Pemberian tunjangan transportasi	92	2,00	5,00	3,1304	0,71433
Pemberian insentif	92	1,00	5,00	3,2826	0,73119
Bonus dibagi dengan adil	92	2,00	5,00	3,2826	0,71600
Liburan bersama	92	1,00	5,00	3,3370	0,75995
Mean				3,43	

Sumber : Lampiran 5 Deskriptif Variabel (2019)

Tabel 4.10 di atas dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan tanggapan atau penilaian terhadap setiap butir pernyataan variabel kompensasi. Variabel kompensasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,43 dengan skor minimum 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi.

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Bekerja karena kebutuhan hidup	92	2,00	5,00	3,7717	0,57614
Bekerja lingkungan kerja nyaman	92	2,00	5,00	3,5652	0,56070
Bekerja untuk masa depan terjamin	92	1,00	5,00	3,6522	0,70219
Bekerja karena keselatan bekerja diperhatikan dengan baik	92	1,00	5,00	3,5109	0,67114
Bekerja karena pimpinan memberikan perhatian	92	2,00	5,00	3,4891	0,60209
Bekerja untuk mendapatkan rekan kerja	92	2,00	5,00	3,5326	0,63680
Bekerja karena pimpinan tidak membedakan karyawan	92	2,00	5,00	3,5652	0,56070

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Bekerja karena pimpinan baik dan sopan	92	2,00	4,00	3,3804	0,59007
Perusahaan mengakui dan menghargai kerja	92	2,00	5,00	3,6413	0,54635
Bekerja untuk mendapatkan prestasi	92	2,00	5,00	3,5109	0,56441
Banyak dibuthkan ditempat kerja	92	2,00	5,00	3,6739	0,61320
Bekerja untuk pengembangan diri	92	2,00	4,00	3,5435	0,60060
Menyelesaikan pekerjaan yang sulit	92	2,00	5,00	3,6522	0,67016
Berinisiatif melaksanakan pekerjaan lebih cepat	92	2,00	5,00	3,5652	0,57996
Mean				3,57	

Sumber : Lampiran 5 Deskriptif Variabel (2019)

Tabel 4.11 di atas dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan tanggapan atau penilaian terhadap setiap butir pernyataan variabel motivasi kerja. Variabel motivasi kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,57 dengan skor minimum 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan adalah tinggi.

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Puas dengan kesempatan dalam menyelesaikan pekerjaan	92	1,00	5,00	4,1304	0,81493
Puas dengan pencapaian prestasi	92	2,00	5,00	4,0652	0,55081
Puas dengan pekerjaan yang tidak membebani	92	2,00	5,00	3,7065	0,58438
Puas dengan kemajuan yang dirasakan	92	1,00	5,00	4,0326	0,68662
Puas dengan wewenang yang dimiliki	92	1,00	5,00	3,9565	0,85051
Puas dengan peraturan yang dijalankan	92	1,00	5,00	3,6413	0,65602
Puas dengan rekan kerja	92	1,00	5,00	3,7826	0,70829

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Puas dalam mengembangkan ide	92	1,00	5,00	3,6630	0,63380
Puas dengan kemandirian bekerja	92	1,00	5,00	3,8804	0,79618
Puas dengan keamanan kerja yang diberikan	92	1,00	5,00	3,9783	0,79805
Puas dengan pekerjaan memberikan suatu yang berarti	92	2,00	5,00	3,8152	0,59169
Puas dengan pengakuan dilingkungan kerja	92	2,00	5,00	3,7283	0,66470
Puas dengan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati	92	2,00	5,00	3,8152	0,69424
Puas dengan pujian yang diberikan	92	2,00	5,00	3,6630	0,59811
Puas dengan tanggungjawab yang diberikan	92	2,00	5,00	3,5870	0,61398
Puas dengan cara atasan menangani keluhan	92	2,00	5,00	3,7717	0,68103
Puas dengan pengawasan atasan dalam hal teknis	92	2,00	5,00	3,9130	0,82078
Puas dengan kesempatan melakukan hal berbeda	92	2,00	5,00	3,6957	0,58815
Puas dengan fasilitas yang diberikan	92	2,00	5,00	3,6304	0,58774
Mean				3,81	

Sumber : Lampiran 5 Deskriptif Variabel (2019)

Tabel 4.12 di atas dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan tanggapan atau penilaian terhadap setiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,81 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan adalah tinggi.

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	92	17,00	52,00	35,74	6,336
Motivasi kerja	92	26,00	64,00	50,05	6,054
Kepuasan kerja	92	33,00	92,00	72,46	9,725

Sumber : Lampiran 5 Statistik Deskriptif (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat diketahui jumlah jawaban yang diberikan oleh responden terhadap setiap variabel penelitian. Pada variabel kompensasi memiliki jumlah minimum sebesar 17,00, nilai maksimum 52,00, dan nilai rata-ratanya sebesar 35,74 dengan jumlah instrumen pernyataan sebanyak 11 pernyataan. Selain itu juga dapat diketahui terdapat penyimpangan data dilihat dari deviasi standar sebesar 6,336.

Pada variabel motivasi kerja memiliki jumlah minimum sebesar 26,00, nilai maksimum 64,00, dan nilai rata-ratanya sebesar 50,05 dengan jumlah instrumen pernyataan sebanyak 14 pernyataan. Selain itu juga dapat diketahui terdapat penyimpangan data dilihat dari deviasi standar sebesar 6,054. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki jumlah minimum sebesar 33,00, nilai maksimum 92,00, dan nilai rata-ratanya sebesar 72,46 dengan jumlah instrumen pernyataan sebanyak 19 pernyataan. Selain itu juga dapat diketahui terdapat penyimpangan data dilihat dari deviasi standar sebesar 9,725.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Setelah instrumen penelitian dikatakan valid dan reliabilitas maka langkah selanjutnya melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah dalam regresi linier sudah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Dalam uji asumsi klasik pada

penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dengan hasil pengujian sebagai berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai Sig-nya. Data dapat berdistribusi normal jika nilai Sig-nya lebih besar dari 5%.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

Jenis Uji	N	Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	92	0,277	Berdistribusi normal

Sumber : Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai *asympt sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,277. Dari hasil tersebut nilai *asympt sig-nya* lebih besar dari 0,05 atau 27,7% > *alpha* 5% sehingga asumsi klasik pada uji normalitas terpenuhi dan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini melihat dari nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,01, maka tidak terdapat mulikolinieritas terhadap variabel independen dan begitu juga sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,739	1,354	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,754	1,327	Non Multikolinieritas
Kompensasi*Motivasi Kerja	0,695	1,440	Non Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik (2019)

Pada Tabel 4.15 di atas dapat diketahui nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* pada setiap variabel didalam penelitian ini. Variabel kompensasi menunjukkan nilai VIF sebesar $1,354 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,739 > 0,01$ sehingga dapat dikatakan bahwa pada variabel kompensasi tidak terdapat multikolinieritas. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai VIF sebesar $1,327 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,754 > 0,01$ sehingga pada variabel motivasi kerja juga tidak terdapat multikolinieritas. Sedangkan pada variabel kompensasi*motivasi kerja menunjukkan nilai VIF sebesar $1,440 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,695 > 0,01$ sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *glejser* dengan syarat nilai signifikan lebih dari *alpha* 0,05 maka hal tersebut dapat dikatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Berikut merupakan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,076	Non Heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,100	
Kompensasi*Motivasi Kerja	0,279	

Sumber : Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik (2019)

Pada Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikan $0,076 > \alpha 0,05$. Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,100 > \alpha 0,05$. Sedangkan pada variabel kompensasi*motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,279 > \alpha 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai $\alpha 0,05$ sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

3. Hasil Analisis Regersi (Uji Hipotesis).

Dalam melakukan uji hipotesis penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* atau pengujian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi yang memoderasi hubungan kedua variabel tersebut.

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Hasil Analisis Uji t (test)

Tabel 4.17
Hasil Uji t Test

	Unstandardized Coefficients		Sig
	B	Srd.Error	
Kompensasi	0,410	0,156	0,010

Sumber : Lampiran 7 Uji Regresi (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan hasil uji t yang dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi pada tabel sebesar $0,010 < 0,05$ dengan β sebesar 0,410. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **Hipotesis 1 diterima/terbukti.**

2. Hasil Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinan ini dilakukan dengan cara melihat seberapa besar nilai *R square* pada variabel independen, sehingga menunjukkan seberapa besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependennya. Berikut hasil uji koefisien determinan dalam penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinan

	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kompensasi	0,267	0,071	0,061	9,424

Sumber : Lampiran 7 Uji Regresi (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinan yang dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,071 sehingga dapat dikatakan variabel independen kompensasi dapat menjelas variabel dependen kepuasan kerja sebesar 7,1%, sisanya sebesar 92,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dimoderasi oleh Motivasi Kerja

1. Hasil Analisis Uji t (test)

Tabel 4.19
Hasil Uji t Test

	Unstandardized Coefficients		Sig
	B	Std.Error	
Kompensasi	-0,006	0,162	0,970
Motivasi kerja	0,406	0,167	0,017
Kompensasi*Motivasi kerja	0,008	0,002	0,001

Sumber : Lampiran 7 Uji Regresi (2019)

Pada Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji t terhadap variabel moderasi kompensasi dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel moderasi kompensasi dengan motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dengan β sebesar 0,008. Maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh motivasi kerja. **Hipotesis 2 diterima/terbukti.**

2. Hasil Analisis Koefisien Determinan

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinan

	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kompensasi* Motivasi Kerja	0,529	0,279	0,255	8,395

Sumber : Lampiran 7 Uji Regresi (2019)

Pada Tabel 4.20 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinan pada variabel kompensasi*motivasi kerja. Berdasarkan

hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,279 sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi*motivasi kerja yang memoderasi hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 27,9%. Sedangkan sisanya sebesar 72,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja di perusahaan, dimana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,010 < 0,05$, maka H1 dapat diterima atau terbukti. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rumakway dan Subakir (2013), Rozzaid, Herlambang, dan Meyrista (2015), dan Rozzaid, Herlambang, dan Meyrista (2015), yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dimoderasi oleh Motivasi Kerja.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 dimana angka tersebut $< 0,05$, maka H2 dapat diterima atau terbukti. Ketika tingkat kompensasi yang diterima karyawan tinggi maka berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula, hal tersebut juga didukung oleh tingginya tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat dinyatakan motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan berbeda-beda terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, hal tersebut dikarenakan tingkat motivasi kerja karyawan yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi tinggi rendahnya pengaruh hubungan keduanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspita (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.