

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilakukan di Industri Kuliner Keluarga. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Industri Kuliner Keluarga. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 12 April s/d 5 Mei 2019. Peneliti memberikan kuesioner secara langsung kepada salah satu karyawan yang berada pada masing-masing industri untuk bisa dibagikan kepada karyawan lainnya. Peneliti menyebarkan 50 lembar kuesioner dan seluruh kuesioner terisi lengkap.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Industri Kuliner Keluarga merupakan sebuah industri dalam bidang kuliner yang dikelola oleh beberapa keluarga di berbagai kota, yaitu Temanggung, Magelang, dan Boyolali. Kuliner yang disajikan oleh industri ini adalah bakso.

Industri ini dikelola oleh tiga pemilik yang mengelola usaha bakso di masing-masing kota tempat mereka tinggal. Ketiga pemilik usaha ini merupakan kakak-beradik yang berasal dari sebuah desa kecil di pesisir Kota Malang, Jawa Timur. Awal mulanya, ketiga kakak-beradik ini merantau untuk mencari pekerjaan. Lalu mereka bekerja di sebuah kota di Jawa Tengah sebagai pedagang bakso. Setelah memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam berjualan bakso, akhirnya mereka bertiga memutuskan untuk membuka

sendiri tanpa harus ikut bekerja dengan orang lain. Mereka berharap mampu memiliki usaha sendiri dan dapat membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain.

Di Kota Temanggung, industri ini bernama “Bakso Malang Cak Surat” yang mulai berdiri sejak tahun 2000. Pemilik usaha ini adalah Bapak Suratno. Awalnya Bakso Malang Cak Surat hanya memiliki 3 orang karyawan yang berjualan bakso dengan cara berkeliling. Lambat laun usaha ini mulai menyewa sebuah pertokoan. Hingga saat ini Bakso Malang Cak Surat sudah memiliki 5 cabang yang tersebar di daerah Kota Temanggung dengan jumlah karyawan sebanyak 20 orang.

Selanjutnya yaitu “Bakso Enak Kutoarjo” dengan pemilik yang bernama Bapak Suyoto yang berdiri di Kompleks Pertokoan Pasar Rejowinangun, Kota Magelang. Industri ini memiliki 7 orang karyawan. Meskipun tempat yang digunakan untuk berjualan terbilang sempit, namun usaha ini selalu ramai oleh pengunjung.

Yang terakhir yaitu “Bakso Malang Pak Slamet” yang berada di Kota Boyolali. Pemilik usaha ini yaitu Bapak Slamet Pramono. Usaha ini awalnya hanya memiliki 1 cabang yaitu di Jl. Pandanaran (Depan Amigo) Boyolali, kemudian pemilik usaha membuka cabang baru yaitu di Depan Kantor Pos Boyolali. Hingga saat ini Bakso Malang Pak Slamet memiliki karyawan berjumlah 23 orang.

Rata-rata karyawan yang bekerja pada Industri Kuliner Keluarga masih memiliki hubungan keluarga dengan pemilik industri. Namun juga terdapat beberapa karyawan yang melamar secara langsung untuk bekerja pada industri

ini. Karyawan pada industri ini rata-rata merupakan lulusan SMP, karena pemilik industri saat merekrut karyawan tidak berpatok pada status pendidikan. Karyawan pada industri ini kebanyakan sudah bekerja selama 1-5 tahun, bahkan terdapat pula beberapa karyawan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun. Usia karyawan yang bekerja pada industri ini sekitar 21 sampai 40 tahun, namun juga terdapat karyawan yang usianya lebih dari 40 tahun. Karyawan pada industri ini banyak yang berasal dari desa, karena menurut pemilik industri biasanya karyawan yang berasal dari desa mampu bekerja lebih cekatan.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan Industri Kuliner Keluargamencakup gaji pokok bulanan dan upah harian. Besar kecilnya gaji pokok berdasarkan pada senioritas karyawan. Jadi karyawan yang sudah lama bekerja pada industri ini pasti akan menerima gaji pokok yang lebih besar dibanding dengan karyawan baru. Berbeda dengan gaji pokok, pemberian upah harian karyawan dipukul sama rata berdasarkan pada hasil penjualan bakso tiap cabang. Pemilik industri menjelaskan bahwa tidak cukup hanya mengandalkan gaji pokok untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, sehingga pemilik industri memberikan upah harian yang dapat karyawan gunakan untuk memenuhi kebutuhan harian mereka seperti membeli bensin, rokok, pulsa, dll. Selain itu pada industri ini juga menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja karyawan. Karyawan yang kinerjanya bagus akan menerima kompensasi berupa bonus tambahan yang biasanya diberikan saat pemberian gaji bulanan.

B. Karakteristik Responden

Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan di Industri Kuliner Keluarga. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Peneliti mengamati beberapa karakteristik responden penelitian, di antaranya jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	29	58 %
2.	Perempuan	21	42 %
Total		50	100 %

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada Industri Kuliner Keluarga yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 29 orang (58%) sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (42%).

2. Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1.	≤ 20 tahun	9	18 %
2.	21-30 tahun	23	46 %
3.	31-40 tahun	13	26 %
4.	41-50 tahun	4	8 %
5.	> 50 tahun	1	2 %
Total		50	100 %

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa pada Industri Kuliner Keluarga didominasi oleh karyawan berusia 21-30 tahun dengan jumlah 23 orang atau 46%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SD	4	8 %
2.	SMP	28	56 %
3.	SMA	18	36 %
Total		50	100 %

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Industri Kuliner Keluarga merupakan lulusan SMP dengan jumlah 28 orang (56 %).

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 1 tahun	9	18 %
2.	1-5 tahun	24	48 %
3.	5-10 tahun	11	22 %
4.	>10 tahun	6	12 %
Total		50	100 %

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa terdapat 24 karyawan bekerja di Industri Kuliner Keluarga selama 1-5 tahun, 11 karyawan bekerja selama 5-10 tahun, 6 karyawan telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dan 9 karyawan baru bekerja kurang dari 1 tahun.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu analisis yang dapat memberikan suatu gambaran karakteristik data hasil penelitian sebagai dasar pengambilan keputusan. Statistik deskriptif dapat menggambarkan nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari data hasil penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Sebelum melakukan analisis statistik deskriptif maka terlebih dahulu harus menentukan kategori penilaian responden dari masing-masing variabel penelitian yang dihitung berdasarkan perumusan. Perumusannya yaitu:

$$i = \frac{\text{score maksimum} - \text{score minimum}}{\text{kategori}}$$

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

Berdasarkan hasil perhitungan interval di atas yaitu 0,8 maka selanjutnya menentukan kategori dari nilai 1 sampai dengan nilai 5 yang menghasilkan keterangan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategori Penilaian

Interval	Keterangan
1,00 – 1,79	Sangat rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat tinggi

Berikut merupakan hasil dari statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yaitu:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
X.1	Upah yang saya terima sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah.	50	2	5	4,00	0,808
X.2	Upah yang saya terima telah sesuai dengan tugas yang saya kerjakan.	50	2	5	4,02	0,714
X.3	Saya mendapatkan tunjangan-tunjangan lain yang bersifat tetap (seperti lauk pauk) setiap bulan, tanpa mengurangi UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten).	50	2	5	4,18	0,691
X.4	Saya mendapatkan santunan kesehatan untuk berobat ketika sakit.	50	3	5	4,24	0,591
X.5	Saya mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan.	50	3	5	4,20	0,639
X.6	Saya mendapat tunjangan makan setiap masuk kerja.	50	3	5	4,18	0,661
X.7	Saya mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi tugas yang sudah diberikan.	50	2	5	3,88	0,689
X.8	Pembagian bonus yang diberikan dilakukan secara proporsional dan adil.	50	3	5	4,08	0,695
X.9	Jika mengambil libur bulanan, saya tetap mendapatkan gaji pokok yang utuh.	50	2	5	3,98	0,742
X.10	Setiap tahun kami melakukan liburan bersama seluruh karyawan.	50	2	5	4,22	0,708
Rata-rata		4,1				

Sumber: lampiran 3

Dapat diketahui dari tabel 4.6 di atas bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,1 di mana hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden termasuk dalam kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbilang tinggi.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Z.1	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, dapat saya selesaikan dengan baik dan menimbulkan rasa puas.	50	3	5	4,02	0,473
Z.2	Ketika menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas, dapat diselesaikan melalui bimbingan atasan sehingga memberikan rasa puas pada diri saya.	50	3	5	4,06	0,550
Z.3	Dalam memberikan tugas kepada saya, atasan berlaku adil.	50	3	5	4,00	0,606
Z.4	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya.	50	3	5	3,92	0,665
Z.5	Penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai memberikan kepuasan tersendiri.	50	3	5	3,90	0,544
Z.6	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya.	50	3	5	4,00	0,606
Z.7	Disiplin kerja yang ditanamkan dalam penyelesaian tiap tugas membuat saya puas.	50	3	5	4,00	0,606
Z.8	Setiap tugas yang diberikan pada saya, apabila terselesaikan dengan baik terasa menyenangkan.	50	3	5	4,02	0,685
Z.9	Tugas yang dibebankan pada saya sekarang ini menyenangkan.	50	3	5	3,68	0,653
Z.10	Saya diberi tugas karena saya diakui mampu oleh atasan.	50	2	5	3,84	0,710
Z.11	Saya melaporkan pada atasan segala sesuatu yang saya kerjakan karena sebagai pertanggungjawaban tugas.	50	3	5	3,94	0,620
Z.12	Bekerja dalam bidang kuliner merupakan pekerjaan yang saya minati.	50	2	5	4,02	0,714
Z.13	Saya bekerja di industri ini karena saya butuh kerja.	50	3	5	4,20	0,606
Z.14	Saya punya minat yang besar untuk menjadi karyawan di industri ini karena ingin mengabdikan pada industri ini.	50	2	5	3,96	0,781
Rata-rata		3,97				

Sumber: lampiran 3

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja termasuk kategori penilaian tinggi karena memiliki nilai rata-rata sebesar 3,97. Nilai ini

menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Industri Kuliner Keluarga memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Y.1	Saya bekerja selalu berpedoman pada tugas yang harus dipenuhi atau diselesaikan.	50	3	5	3,90	0,505
Y.2	Tugas yang saya buat/terima sangat menantang namun realistis.	50	3	5	3,74	0,527
Y.3	Saya selalu memenuhi tugas yang diberikan.	50	3	5	3,92	0,444
Y.4	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	50	3	5	4,06	0,512
Y.5	Bagi saya kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.	50	3	5	4,06	0,586
Y.6	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.	50	3	5	3,92	0,444
Y.7	Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang saya hasilkan.	50	3	5	4,00	0,606
Y.8	Dalam menyelesaikan tugas, saya selalu tepat waktu.	50	3	5	3,86	0,535
Y.9	Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu.	50	3	5	3,78	0,582
Y.10	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.	50	3	5	4,22	0,648
Y.11	Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.	50	3	5	4,08	0,566
Y.12	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.	50	3	5	4,02	0,622
Rata-rata			3,96			

Sumber: lampiran 3

Dari tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,96. Hal ini menjelaskan bahwa penilaian responden mengenai variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada Industri Kuliner Keluarga terbilang tinggi.

D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang perlu dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05. Namun bila nilai signifikansinya lebih dari 5% atau 0,05 maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011). Berikut merupakan hasil dari uji validitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
Kompensasi	X.1	0,000	Valid
	X.2	0,000	Valid
	X.3	0,000	Valid
	X.4	0,000	Valid
	X.5	0,000	Valid
	X.6	0,000	Valid
	X.7	0,000	Valid
	X.8	0,000	Valid
	X.9	0,000	Valid
	X.10	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0,021	Valid
	Z.2	0,000	Valid
	Z.3	0,000	Valid
	Z.4	0,000	Valid
	Z.5	0,002	Valid
	Z.6	0,000	Valid
	Z.7	0,000	Valid
	Z.8	0,000	Valid
	Z.9	0,000	Valid
	Z.10	0,000	Valid
	Z.11	0,002	Valid
	Z.12	0,014	Valid
	Z.13	0,000	Valid
	Z.14	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,001	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,001	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Sig.	Keterangan
	Y.7	0,001	Valid
	Y.8	0,001	Valid
	Y.9	0,000	Valid
	Y.10	0,000	Valid
	Y.11	0,000	Valid
	Y.12	0,000	Valid

Sumber: lampiran 4

Dari tabel 4.5 di atas diketahui bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikasinya kurang dari 0,05 atau 5 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Setelah menunjukkan bahwa kuesioner layak dijadikan sebagai instrumen penelitian, hal selanjutnya adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 50 responden. Suatu item pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,7 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,880	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,817	Reliabel
Kompensasi	0,767	Reliabel

Sumber: lampiran 5

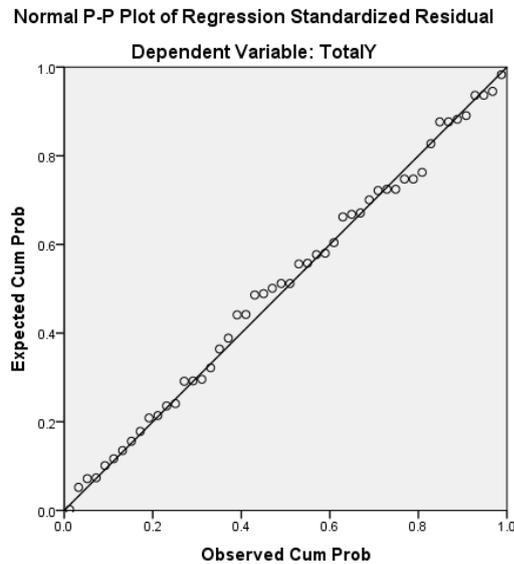
Dari tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian yaitu variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 atau 70 %.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan sebelum melakukan uji regresi. Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *probability plot*. Data dikatakan normal jika titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Dari gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar searah dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal atau terjadi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α). Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* (α) $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

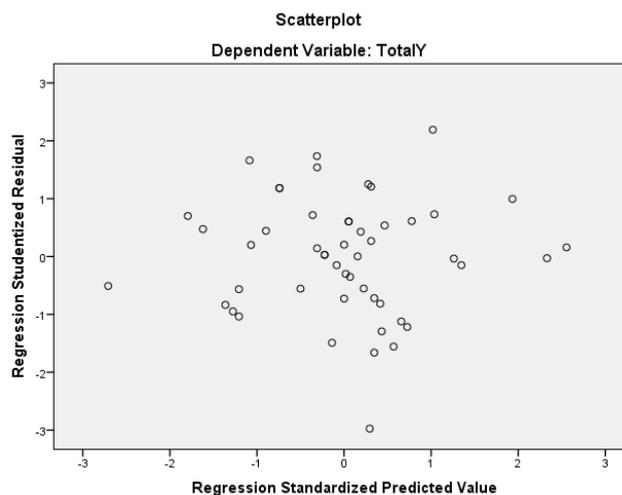
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompensasi	1,723	0,580	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1,723	0,580	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: lampiran 6

Dari tabel 4.10 tersebut diketahui bahwa nilai VIF < 10 yaitu sebesar 1,723 dan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu 0,580 yang berarti data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas yaitu:



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. dapat disimpulkan bahwa data

dalam model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa hipotesis yang telah diajukan mengenai apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pada karyawan Industri Kuliner Keluarga. Analisis data yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis ini yaitu analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, dan analisis jalur (*path analysis*). Adapun hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 :Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hipotesis yang telah disebutkan di atas, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Dalam penelitian ini variabel yang akan diuji yaitu

kompensasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Dalam model analisis regresi linier sederhana akan diuji secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Di bawah ini merupakan hasil dari uji regresi linier sederhana yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig t	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	28,972					
Kompensasi	0,649	0,110	0,648	5,892	0,000	Signifikan
<i>R Square</i>	0,420					

Sumber: lampiran 7

Dari tabel 4.11 diperoleh nilai t-hitung (uji regresi parsial atau uji t) sebesar 5,892 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian **hipotesis 1 diterima**.

Dalam tabel tersebut terdapat nilai *R square* sebesar 0,420 yang menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah 42 % kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan 58% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui nilai *constant* (a) sebesar 28,972 dan nilai kompensasi (b atau koefisien regresi) sebesar 0,649. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Z = a + bX$$

$$\mathbf{Z = 28,972 + 0,649X}$$

Dari rumus persamaan tersebut dapat diterjemahkan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 28,972 mengandung arti jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka kepuasan kerja adalah sebesar nilai konstan yaitu 28,972.
- b. Nilai koefisien regresi X (kompensasi) sebesar 0,649 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 0,649. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan 3. Variabel yang akan diuji yaitu kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan ringkasan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan:

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig t	Ket
	B	Std. Error	Beta			
<i>(Constant)</i>	15,601					
Kompensasi	0,193	0,084	0,266	2,291	0,026	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,433	0,084	0,597	5,148	0,000	Signifikan
<i>R Square</i>	0,633					

Sumber: lampiran 8

Dari tabel 4.12 tersebut terdapat nilai t-hitung dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 2,291 dan nilai signifikansinya sebesar 0,026 di mana nilai tersebut $< 0,05$. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian **hipotesis 2 diterima**.

Dari tabel 4.12 di atas diperoleh nilai t-hitung dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,148 dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat diketahui nilai signifikansinya $< 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,633. Artinya 63,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan 36,7 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *constant* (a) sebesar 15,601 nilai kompensasi (koefisien regresi X) sebesar 0,193 dan nilai kepuasan kerja (koefisien regresi Z) sebesar 0,433. Jadi persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX + bZ$$

$$Y = 15,601 + 0,193X + 0,433Z$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

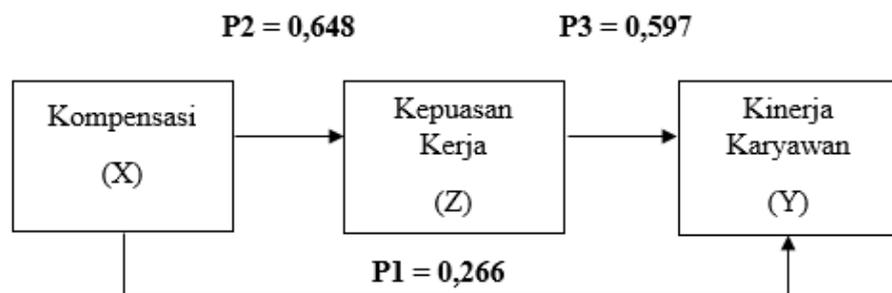
- a. Konstanta sebesar 15,601 menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstan yaitu 15,601.
- b. Nilai koefisien regresi X (kompensasi) sebesar 0,193 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi Z (kepuasan kerja) sebesar 0,433 dari semua faktor yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat

dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis 4. Analisis jalur digunakan untuk menguji nilai mediasi dari variabel kepuasan kerja. Adapun beberapa tahapan yang diperlukan dalam melakukan analisis jalur yaitu:

- a. Membuat diagram jalur



Gambar 4.3
Diagram Jalur

- b. Menghitung koefisien jalur

Sebuah variabel dikatakan sebagai mediasi apabila nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai pengaruh langsung. Pada tahap ini pengaruh langsung ditunjukkan oleh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh tidak langsung ditunjukkan oleh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berikut merupakan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung:

Tabel 4.14

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Langsung	
X → Y	
(P1)	= 0,266
Pengaruh Tidak Langsung	
X → Z → Y	
(P2 X P3= 0,648 x 0,597)	= 0,387

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,266 dan nilai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,387. Diketahui bahwa pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian **hipotesis 4 diterima.**

Untuk mengetahui nilai mediasi juga dapat menggunakan *sobel test*. Perhitungan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator *sobel*. Berikut merupakan hasil dari perhitungan menggunakan kalkulator *sobel* yaitu:

Tabel 4.15
Hasil Sobel Test

Input		Test statistic:	Std. error:	p-value
a = 0,649	Sobel test:	3,8818757	0,07239207	0,00010365
b = 0,433				
sa = 0,110				
sb = 0,084				

Sumber: lampiran 9

Hasil dari perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,881 dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel

dikatakan sebagai mediasi apabila nilai yang diperoleh dari perhitungan sobel test lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 0,05. Hasil dari penelitian ini variabel kepuasan kerja memiliki nilai mediasi sebesar 3,881 yang berarti lebih besar dari 1,98 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan Industri Kuliner Keluarga. Berikut merupakan pembahasan berdasarkan tujuan penelitian yaitu:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh Industri Kuliner Keluarga sangat memperhatikan pemberian kompensasi. Industri Kuliner Keluarga memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kerja keras dan usaha karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diberikan. Karena dengan pemberian kompensasi mampu memberikan rasa puas kepada karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan. Pemberian kompensasi pada industri ini tidak hanya berupa gaji pokok bulanan untuk

mencukupi kebutuhan mereka, namun juga diberikan beberapa tunjangan lain.

Tunjangan tersebut di antaranya yaitu tunjangan makanan, tunjangan tempat tinggal dan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh pemilik industri dengan tujuan agar gaji pokok bulanan yang mereka terima tetap utuh tanpa harus memikirkan kebutuhan pokok lainnya. Pada Industri Kuliner Keluarga juga memberikan fasilitas liburan bersama setiap tahun untuk para karyawan. Hal ini bertujuan agar mampu mempererat hubungan antar karyawan di luar pekerjaan mereka.

Pemberian kompensasi yang tinggi mampu membuat karyawan merasa puas, nyaman, betah dan lebih bersemangat karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemilik industri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Potale & Uhing (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Igalens & Roussel (1999) “*A Study of The Relationships Between Compensation Package, Work Motivation, and Job Satisfaction on French Employees*” juga menjelaskan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka mampu meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada Industri Kuliner Keluarga dari dukungan sesama karyawan berupa kerjasama dalam melakukan pekerjaan dan saling tolong-menolong, lingkungan kerja yang nyaman berupa tempat kerja yang bersih, luas, serta fasilitas seperti tv dan kipas angin yang telah disediakan. Dengan adanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan Industri Kuliner Keluarga mampu meningkatkan kinerja mereka. Karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaan dan berusaha untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Mereka melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk menunjukkan hasil terbaik yang mampu mereka lakukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Malonda (2013) dengan judul “Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall Manado” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Syaifuddin (2017) “*Analysis of The Effect of Individual Characteristics, Employees Competency, and Organizational Climate on Job Satisfaction and Employees Performance at a State-Owned Trading Company in*

Indonesia” juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut dibuktikan dengan kompensasi yang diberikan oleh Industri Kuliner Keluarga mampu membuat para karyawan menjadi lebih rajin, bersemangat, serta giat dalam melakukan pekerjaan. Industri ini menerapkan sistem bonus di mana karyawan yang kinerjanya baik akan mendapatkan bonus tambahan di luar gaji pokok yang akan diberikan setiap bulan. Pada Industri Kuliner Keluarga juga memberikan upah harian kepada karyawan yang bekerja pada hari tersebut. Hal ini mampu mendorong karyawan agar masuk kerja setiap hari, karena konsekuensinya jika mereka tidak masuk pada hari tersebut maka tidak akan mendapatkan upah atau bayaran.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda” yang dilakukan oleh (Fauzi, 2014) yang menyatakan Kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul “*The Influence of Compensation And Training Toward Work Discipline And It's Impact On The Employees Performance in The Research Center of Science And*

Technology (PUSPITEK)” yang dilakukan oleh (Bharata, 2016) juga menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja mereka.

Pada Industri Kuliner Keluarga ini pemberian kompensasi mampu meningkatkan rasa kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan ini didapatkan dari kompensasi yang diberikan oleh pemilik industri sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu juga mereka puas karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemilik industri sebab mereka mendapatkan fasilitas tambahan yang bertujuan untuk memuaskan hati para karyawan. Dengan kepuasan tersebut berdampak secara nyata terhadap kinerja yang mereka lakukan. Mereka dengan senang hati bekerja lebih semangat dan giat sehingga mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darma & Supriyanto (2017) dengan judul “*The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance of PT. Telekomunikasi Indonesia*”

yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.