

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan data dari 35 responden karyawan SPBU 24.301.161 PT Hegar Palembang, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja . penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	20	57,1	57,1	57,1
	PEREMPUAN	15	42,9	42,9	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan SPBU 24.301.161 PT Hegar Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berjenis kelamin laki laki. Berdasarkan tabel tersebut

memberikan informasi bahwa responden berjenis laki laki sebanyak 20 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang.

2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-19	4	11,4	11,4	11,4
	20-25	23	65,7	65,7	77,1
	26-30	6	17,1	17,1	94,3
	>35	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan SPBU 24.301.161 PT Hegar Palembang yang diambil sebagai responden sebagian besar berusia 20-25 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden berusia 15-19 tahun sebanyak 4 orang, responden berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang, responden berusia >35 tahun sebanyak 2 orang.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	34	97,1	97,1	97,1
	S1	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabl 4.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan SPBU 24.301.161 PT Hegar Palembang yang diambil sebagai responden adalah SMA. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 34 orang dan Sarjana sebanyak 1 orang.

4. Lama Kerja Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

LAMA KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 TAHUN	15	42,9	42,9	42,9
>1TAHUN	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan SPBU 24.301.161 PT Hegar Palembang yang di ambil sebagai responden sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Berdasarkan tabel tersebut memberikan informasi bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang, dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 20 orang.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $35 - 2$ atau $df = 33$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,3338, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item pertanyaan total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil uji validitas berikut ini .

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kepemimpinan	Kepemimpinan 1	0,477	0,3338	Valid
	Kepemimpinan 2	0,558	0,3338	Valid
	Kepemimpinan 3	0,725	0,3338	Valid
	Kepemimpinan 4	0,670	0,3338	Valid
	Kepemimpinan 5	0,750	0,3338	Valid
	Kepemimpinan 6	0,703	0,3338	Valid
	Kepemimpinan 7	0,723	0,3338	Valid
	Kepemimpinan 8	0,864	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh Pearson Correlation memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kompensasi	Kompensasi 1	0,680	0,3338	Valid
	Kompensasi 2	0,748	0,3338	Valid
	Kompensasi 3	0,638	0,3338	Valid
	Kompensasi 4	0,665	0,3338	Valid
	Kompensasi 5	0,727	0,3338	Valid
	Kompensasi 6	0,787	0,3338	Valid
	Kompensasi 7	0,613	0,3338	Valid
	Kompensasi 8	0,770	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh Pearson Correlation memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja 1	0,535	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,511	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,510	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,589	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,432	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,492	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 7	0,634	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 8	0,506	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 9	0,557	0,3338	Valid
	Lingkungan Kerja 10	0,647	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh Pearson Correlation memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}(0,3338)$ dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,715	0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,777	0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,565	0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,638	0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,648	0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,737	0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,516	0,3338	Valid
	Kinerja Karyawan 8	0,642	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh Pearson Correlation memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}(0,3338)$ dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,568	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,453	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,403	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,586	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,441	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,743	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,676	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,763	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 9	0,668	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 10	0,711	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 11	0,455	0,3338	Valid
	Kepuasan Kerja 12	0,758	0,3338	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh Pearson Correlation memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	8 item pertanyaan	0,775	Reliabel
Kompensasi	8 item pertanyaan	0,783	Reliabel
Lingkungan Kerja	10 item pertanyaan	0,702	Reliabel
Kinerja Karyawan	8 item pertanyaan	0,762	Reliabel
Kepuasan Kerja	12 item pertanyaan	0,744	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas juga dapat menggunakan uji statistik yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam pengujian ini, data yang dikatakan berdistribusi secara normal apabila hasil dari (sig) > 0,05 . hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,796	0,504

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.11 uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual

data dari persamaan 1 dan 2 berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai Sig. *Linearity* dan Sig. *Deviation From Linearity*. Jika nilai Sig. < $\alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Persamaan 1

Tabel 4.12
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan
ANOVA Table

		Sig.
Kepuasan Kerja * Kepemimpinan	Linearity	,001

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,001 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.13
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Kompensasi
ANOVA Table

		Sig.
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Linearity	,000

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.14
Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja
ANOVA Table

		Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Linearity	,004

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,004 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja.

Persamaan 2

Tabel 4.15
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan
ANOVA Table

		Sig.
Kinerja Karyawan * Kepemimpinan	Linearity	,001

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,001 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk

menjelaskan pengaruh antara kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.16
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompensasi
ANOVA Table

		Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Linearity	,000

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.17
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja
ANOVA Table

		Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Linearity	,004

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,004 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.18
Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja
ANOVA Table

		Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Linearity	,001

Sumber : Data Primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda.

Tabel 4.19
Uji Multikolonieritas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,977	1,024	0,825	1,212
Kompensasi	0,810	1,235	0,565	1,771
Lingkungan Kerja	0,810	1,234	0,740	1,351
Kepuasan Kerja			0,459	2,179

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) satu

variabel < 10 . berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.20
Uji Heteroskedastisitas

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Kepemimpinan	0,411	0,507
Kompensasi	0,731	0,776
Lingkungan Kerja	0,610	0,324
Kepuasan Kerja		0,969

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena masing-masing variabel dari kedua persamaan tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (Sig. $> 0,05$).

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara variable pengganggu pada periode t dengan

variable pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi dengan metode uji *Durbin Watson Test* dilakukan dengan membandingkan nilai *Durbin Watson hitung* (DW) dengan nilai *Durbin Watson* tabel yaitu batas atas (DU) dan batas bawah (DL).

Tabel 4.21
Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
Persamaan 1	1,572
Persamaan 2	1,995

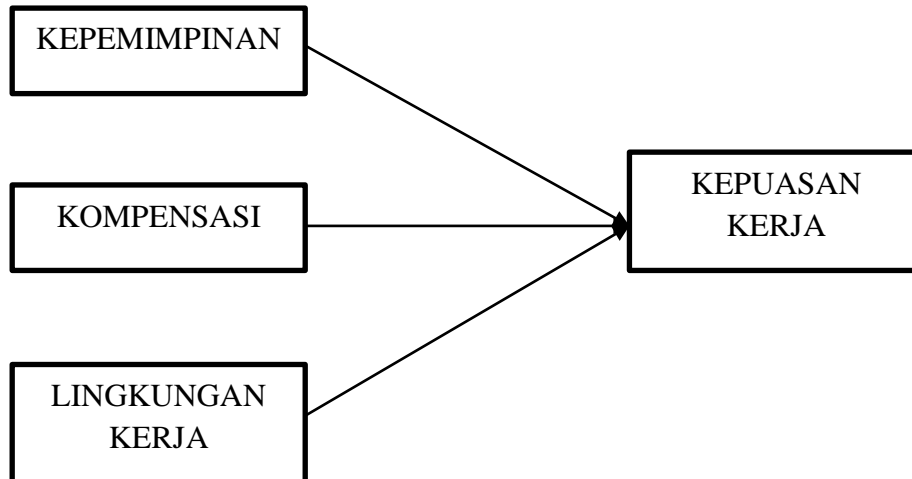
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai DW pada persamaan 1 sebesar 1,572 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% dengan jumlah sampel 35 dan jumlah variabel 3(k=3) maka diperoleh nilai DL 1,2833 dan nilai DU 1,6528. Nilai DW 1,572 lebih kecil dari batas atas (DU) yaitu 1,6528 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Sedangkan pada persamaan 2 nilai DW sebesar 1,995 dengan jumlah variabel independen 4 (k=4) maka diperoleh nilai DL 1,2221 dan nilai DU 1,7259. Nilai DW 1,995 lebih besar dari batas atas DU yaitu 1,7259 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

2. Analisis Substruktur

a. Analisis Substruktur I



$$M (\text{KEPUASAN KERJA}) = \beta_{\text{KEPEMIMPINAN}} + \beta_{\text{KOMPENSASI}} + \beta_{\text{LINGKUNGAN KERJA}} + e_1 \quad (\text{Persamaan Struktural 1})$$

Tabel 4.22
Hasil Perhitungan Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6,413	7,883
Kepemimpinan	,382	,160
Kompensasi	,522	,142
Lingkungan Kerja	,296	,172

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 6,413 + 0,382X_1 - 0,522X_2 + 0,296X_3 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Koefisien konstanta sebesar 6,413 artinya apabila Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) nilainya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 6,413.
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,382 artinya apabila Kepemimpinan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,382.
- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,522 artinya apabila Kompensasi meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,522.
- 4) Hasil perhitungan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,296 artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,296.

Tabel 4.23
Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Model	R Square
	0,541

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Besarnya angka R Square (R^2) ADALAH 0,541. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 54,1 %.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka-angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.24
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig
Regression	12,180	,000 ^b

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka F_{hitung} sebesar 12,180, sedangkan F_{tabel} untuk taraf nyata α sebesar 5% serta $df_1 = k-1$ yaitu 3 dan $df_2 = 35-3$ yaitu 32 adalah sebesar 2,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan SPBU PT Hegar Kota Palembang. Besar pengaruhnya adalah 54,1% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,541) = 0,459$ atau sebesar 45,9%

Tabel 4.25
Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

Model	T	Sig.
(Constant)	0,814	0,422
Kepemimpinan	2,389	0,023
Kompensasi	3,670	0,001
Lingkungan Kerja	1,717	0,096

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan

sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(35-3) = 32$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,69389.

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $3,389 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,69389 dengan signifikan t sebesar 0,023 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,023 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

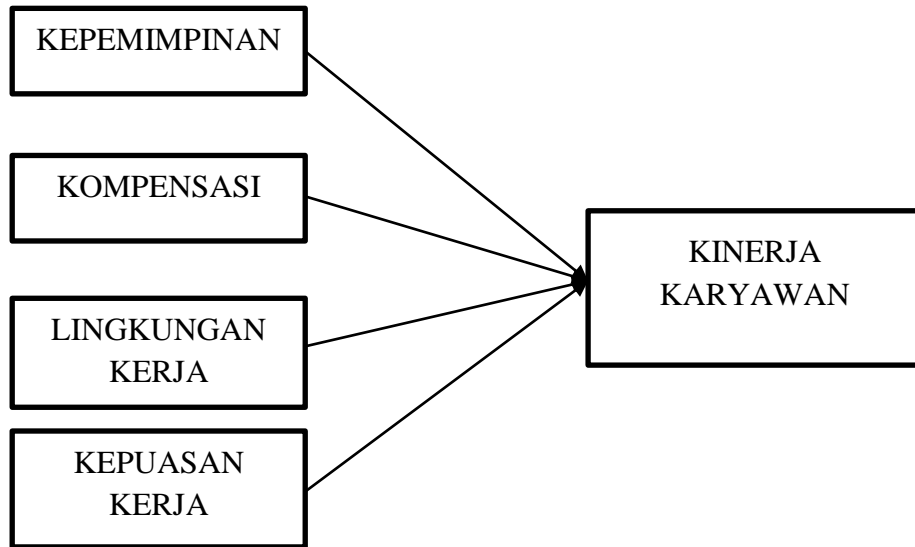
b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $3,670 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,69389 dengan signifikan t sebesar 0,001 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,001 > 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar $1,717 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,69389 dengan signifikan t sebesar 0,096 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,096 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis Substruktur II



$$M (\text{KINERJA KARYAWAN}) = \beta_{\text{KEPEMIMPINAN}} + \beta_{\text{KOMPENSASI}} + \beta_{\text{LINGKUNGAN KERJA}} + \beta_{\text{KEPUASAN KERJA}} + e_1 \text{ (Persamaan Struktural II)}$$

Tabel 4.26
Hasil Perhitungan Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	13,294	6,771
	Kepemimpinan	,151	,148
	Kompensasi	,025	,145
	Lingkungan Kerja	,385	,153
	Kepuasan Kerja	,214	,153

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 13,294 + 0,151X_1 - 0,25X_2 + 0,385X_3 + 0,214X_4 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Koefisien konstanta sebesar 13,294 artinya apabila Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4) nilainya tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 13,294
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,151 artinya apabila Kepemimpinan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,151.
- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,025 artinya apabila Kompensasi meningkat maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,025.
- 4) Hasil perhitungan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,385 artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,385.
- 5) Hasil perhitungan nilai koefisien Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,214 artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,214.

Tabel 4.27
Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Model	R Square
	0,351

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,351. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 35,1%.

Untuk mengetahui kelayakan model regresi digambarkan angka- angka dari tabel ANOVA.

Tabel 4.28
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig
Regression	4,052	,010 ^b

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan, diperoleh angka $F\text{-hitung}$ sebesar 4.052, sedangkan $F\text{-tabel}$ untuk taraf nyata α sebesar 5% serta $df_1 = k-1$ yaitu 4 dan $df_2 = 35-4$ yaitu 31 adalah sebesar 2,68 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan SPBU PT Hegar Kota Palembang. Besar pengaruhnya adalah 35,1% dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus: $(1-r^2)$ atau $(1-0,351) =$

0,649 atau sebesar 64,9%

Tabel 4.29
Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Model	T	Sig.
(Constant)	1,963	0,059
Kepemimpinan	1,021	0,315
Kompensasi	0,176	0,862
Lingkungan Kerja	2,514	0,018
Kepuasan Kerja	1,403	0,171

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka $t\text{-tabel}$ dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(35-4) = 31$ Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t\text{-tabel}$ sebesar 1,69552.

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 1,021 $>$ $t\text{-tabel}$ sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,315 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,315 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka $t\text{-hitung}$ sebesar 0,176 $>$ $t\text{-tabel}$ sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,862 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,862 > 0,05$) sehingga H_0

ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,514 > t-tabel sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,018 karena signifikan t lebih kecil dari 5% (0,018 < 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

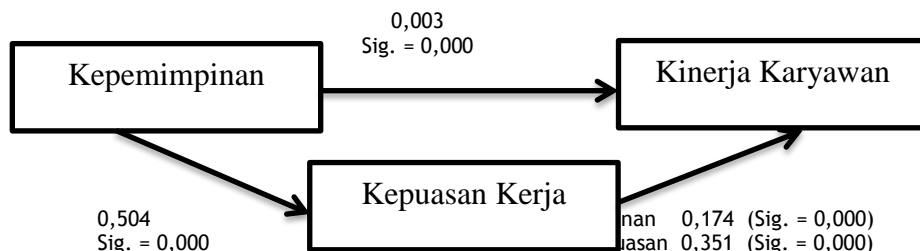
d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 1,403 > t-tabel sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,171 karena signifikan t lebih kecil dari 5% (0,171 < 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Variabel Mediasi

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.1



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta_{KEPEMIMPINAN} + \beta_{KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan (M) pada variabel independen kepemimpinan (X_1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,504

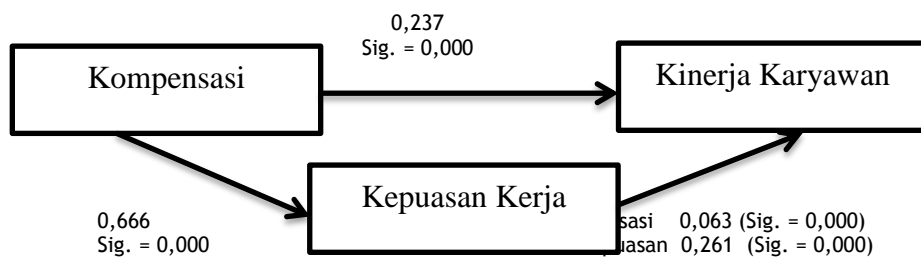
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen kepemimpinan (X_1).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c') = 0,003. Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Kepemimpinan (X_1) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,351. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,003 yang lebih kecil dari $c = 0,174$. Pengaruh variabel independen kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan

melibatkan variabel *intervening* kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

b. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.2



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta_{\text{KOMPENSASI}} + \beta_{\text{KEPUASAN}} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan (M) pada variabel independen kompensasi (X_2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kompensasi signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,666

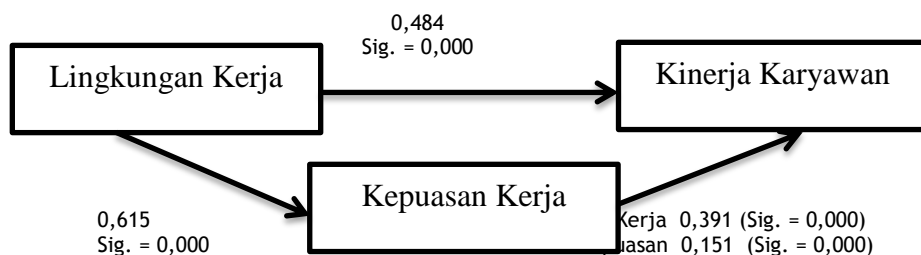
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen kompensasi (X_2).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c') = 0,237 Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Kompensasi (X_2) serta

variabel *intervening* kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,261. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,237 yang lebih kecil dari c = 0,063. Pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel kompensasi mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel *intervening* kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

c. Strategi Causal Step (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.2



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = B\text{LINGKUNGAN KERJA} + \beta\text{KEPUASAN} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *causal step*:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel *intervening* kepuasan (M) pada variabel independen lingkungan kerja (X_3).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,615

- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen lingkungan kerja (X_3).

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c') = 0,484 Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel lingkungan kerja (X_3) serta variabel *intervening* kepuasan kerja (M). Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (b) = 0,151. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect* c' sebesar 0,484 yang lebih besar dari $c = 0,391$. Pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel *intervening* kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel *intervening* kepuasan kerja atau dapat

dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4. Pengujian Sobel Test

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja

- 1) Koefisien antara variabel independen kepemimpinan dan variabel *intervening* kepuasan kerja(A)

Tabel 4.30
Koefisien Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Kepemimpinan	0,174

Sumber: data diolah, 2019

- 2) Koefisien antara variabel *intervening* kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan (B)

Tabel 4.31
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,352

Sumber: data diolah, 2019

- 3) Standar eror dari A

Tabel 4.32
Standar Error Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Kepemimpinan	0,155

Sumber: data diolah, 2019

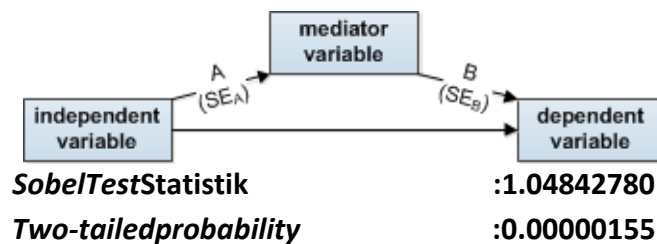
- 4) Standar eror dari B

Tabel 4.33
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,120

Sumber: data diolah, 2019

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel Kepemimpinan dan kinerja karyawan sebesar 1.04842780 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000155. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja

1) Koefisien antara variabel independen Kompensasi dan variabel *intervening* kepuasan kerja(A)

Tabel 4.34
Koefisien Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Kompensasi	0,261

Sumber: data diolah, 2019

- 2) Koefisien antara variabel *intervening* kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan (B)

Tabel 4.35
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,064

Sumber: data diolah, 2019

- 3) Standar eror dari A

Tabel 4.36
Standar Error Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Kompensasi	0,145

Sumber: data diolah, 2019

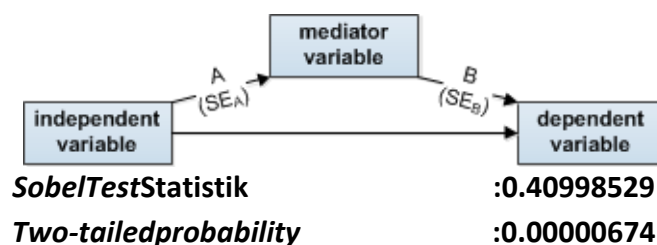
- 4) Standar eror dari B

Tabel 4.37
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,152

Sumber: data diolah, 2019

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*

antara variabel Kompensasi dan kinerja karyawan sebesar 0.40998529 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000674. Karena $z\text{-value} > 1,96$ atau $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja

- 1) Koefisien antara variabel independen Lingkungan Kerja dan variabel *intervening* kepuasan kerja(A)

Tabel 4.38
Koefisien Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan Kerja	0,151

Sumber: data diolah, 2019

- 2) Koefisien antara variabel *intervening* kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan (B)

Tabel 4.39
Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,392

Sumber: data diolah, 2019

- 3) Standar eror dariA

Tabel 4.40
Standar Error Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan Kerja	0,116

Sumber: data diolah, 2019

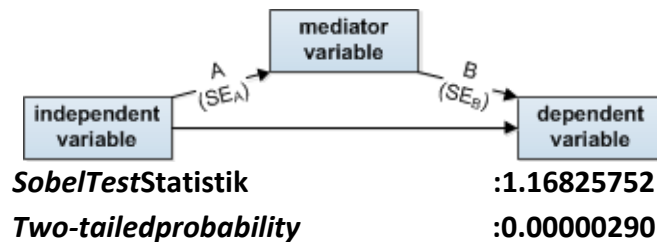
4) Standar eror dari B

Tabel 4.41
Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,148

Sumber: data diolah, 2019

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* antara variabel Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan sebesar 1.16825752 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000290. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

5. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M = 0,165$$

Pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,165.

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M = 0,034$$

Pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,034.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M = 0,430$$

Pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,430.

- Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$M \rightarrow Y = 0,305$$

Pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,305.

- Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$$X_1 \rightarrow Y = 0,076$$

Pengaruh langsung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,076.

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$$X_2 \rightarrow Y = 0,117$$

Pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,117.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_3 \rightarrow Y = 0,501$$

Pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,501.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,165 \times 1,084) = 0,178$$

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan adalah sebesar 0,178.

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,034 \times 1,084) = 0,036$$

Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan adalah sebesar 0,036.

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,430 \times 1,084) = 0,466$$

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,466.

c. Pengaruh Total (*TotalEffect*)

- Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,165+1,084) = 1,249$$

Total pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 1,249

- Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,034+1,084) = 1,118$$

Total pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah 1,118

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,430 + 1,084) = 1,514$$

Total pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja adalah 1,514

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.¹ Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.²

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 1,021 > t-tabel sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,315 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,315 < 0,05$) maka H_1 ini berarti Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.³ Menurut Danang Sunyoto kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009),hlm.213

²Veithzal Rival Zainal,dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014),hlm.2

³Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014),hlm.541

dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.⁴

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 0,176 > t-tabel sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,862 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,862 > 0,05$) maka H_2 ini berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas baik dari segi iklim kerja, kondisi kerja, sistem manajemen, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia dan ukuran perusahaan.⁵

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,514 > t-tabel sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,018 karena

⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service,2012),hlm.153

⁵ Sinungan, Muchdarsyah, 2008. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.

signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,018 < 0,05$) maka H_3 ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Swadono Sinaga, I Wayan Senata, dan Sinta Yulis Salistera dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap positif dan negatif yang ditunjukkan karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian perusahaan, salah satunya adalah dapat meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t -hitung sebesar 1,403 > t -tabel sebesar 1,69552 dengan signifikan t sebesar 0,171 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,171 < 0,05$) maka H_4 ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geral dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.⁶ Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita.⁷

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,389 > t-tabel sebesar 1,69389 dengan signifikan t sebesar 0,023 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,023 < 0,05$) maka H_5 ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Dewi lina, i gede mahendrawan dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁸ Menurut Danang Sunyoto kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009),hlm.213

⁷Veithzal Rival Zainal,dkk, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014),hlm.2

⁸Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014),hlm.541

langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan intensif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.⁹

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 3,670 > t-tabel sebesar 1,69389 dengan signifikan t sebesar 0,001 karena signifikan t lebih besar dari 5% ($0,001 > 0,05$) maka H_6 ini berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Hal ini juga didukung oleh penelitian I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 1,717 > t-tabel sebesar 1,69389 dengan signifikan t sebesar 0,096 karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,096 < 0,05$) maka H_7 ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rocky Potale, Yantje Uhing

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CAPS(Center for Academic Publishing Service,2012),hlm.153

dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan Sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar 1.04842780 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000155. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_8 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yanti Komala Sari dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan Sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar sebesar 0.40998529 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka

0.00000674. Karena $z\text{-value} > 1,96$ atau $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ maka H_9 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Rahayu Muhammad, Adolfinia, Genita Lumintang dalam penelitiannya menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Kristianto Utomo, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Karyawan.

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik ($z\text{-value}$) untuk pengaruh variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar 1.16825752 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0.00000290. Karena $z\text{-value} > 1,96$ atau $p\text{-value} < \alpha = 0,05$, maka H_{10} ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *causal step*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Heny Sidanti Mukti Wibowo, Sari Dewi Putri, dan Quinerita Stevani Aruan dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Kemudian Irvan Adiwinata, Deden Misbahudin Muayyad, Cafry Geraldly dan Pangaribuan dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Karyawan.