

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Profil Perusahaan**

PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk (Lonsum) adalah perusahaan agribisnis yang terkemuka, perusahaan ini berdiri melalui inisiatif Harrisons dan Crosfield Plc, perusahaan perkebunan dan perdagangan yang berbasis di London sejak 1906. Ketika awal berdiri perusahaan ini melakukan penanaman karet, teh dan kakao. Kemudian di tahun 1945, awal kemerdekaan Indonesia, Lonsum lebih fokus pada usaha tanaman karet. Lalu pada tahun 1980 beralih ke kelapa sawit. Di akhir dekade ini komoditas kelapa sawit menjadi utama menggantikan karet.

Lonsum mempunyai 38 perkebunan dan 14 perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi yang memanfaatkan keunggulan perusahaan di bidang penelitian dan pengembangan, keahlian dibidang agro-manajemen, serta tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Lingkup usaha telah berkembang meliputi pemulaan tanaman, penanaman, pemanenan, pengelolaan dan penjualan produk-produk kelapa sawit, karet, kakao dan teh. Perseroan memiliki 22 fasilitas pengolahan di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk juga dikenal sebagai produsen bibit

kelapa sawit yang berkualitas, yang kini menjadi salah satu pendorong pertumbuhan Perseroan.

## 2. Visi , Misi dan Nilai-nilai PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk

### a) Visi

Menjadi perusahaan agribisnis terkemuka yang berkelanjutan dalam hal produksi, biaya, kondisi (3C) yang berbasis penelitian dan pengembangan.

### b) Misi

Menambah nilai bagi “*Stakeholders*” di bidang agribisnis.

### c) Nilai-nilai

Dengan disiplin kerja sebagai falsafah hidup; kami menjalankan usaha kami dengan menjunjung tinggi integritas; kami menghargai seluruh pemangku kepentingan; dan secara bersama-sama membangun kesatuan untuk mencapai keunggulan dan inovasi yang berkelanjutan.

## 3. Struktur Organisasi

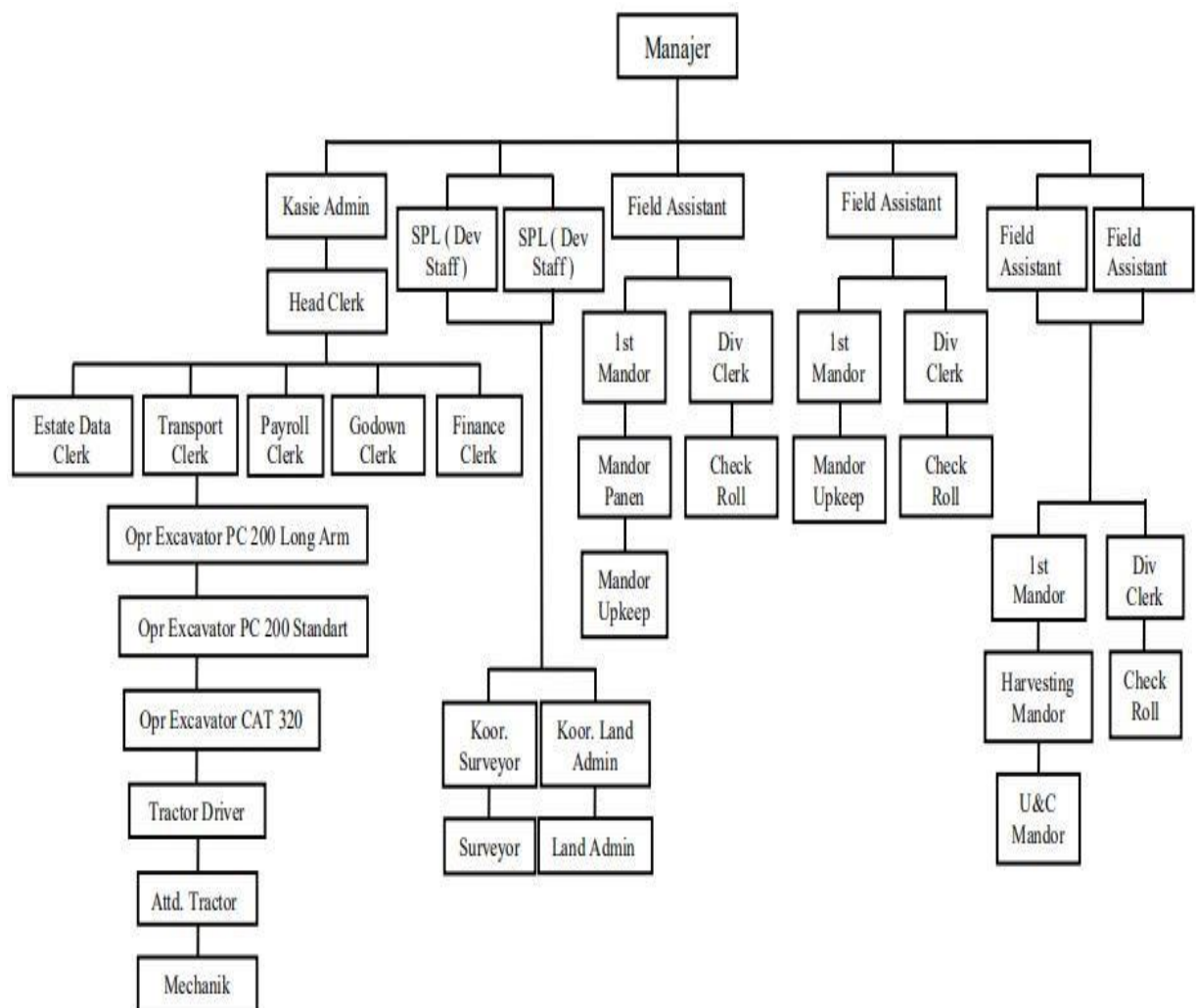
Struktur organisasi suatu perusahaan memiliki peran penting dalam kelangsungan kegiatan perusahaan. Struktur tersebut merupakan komponen penting yang harus ada dalam organisasi yang memuat pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi maka dapat dilihat pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bisa dikoordinasikan dengan baik. Selain itu, dengan adanya struktur tersebut maka bisa diketahui beberapa

spesialisasi dari sebuah pekerjaan, seluruh perintah, maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi**



Sumber : Data diambil peneliti, 2019

## B. Deskripsi Responden

Masalah pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik slovin dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara, sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

##### **JenisKelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	45	67.2	67.2	67.2
Perempuan	22	32.8	32.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang. Dari perbandingan persentase responden berdasarkan jenis kelamin maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. PP.

London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara mayoritas laki-laki dari pada perempuan.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut data responden berdasarkan usia karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara, sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

### **Data Responden Berdasarkan Usia**

#### **Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	19	28.4	28.4	28.4
30-39	27	40.3	40.3	68.7
40-49	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, data responden menurut usia menjelaskan bahwa responden yang berusia 20-19 tahun berjumlah 15 orang, usia 30-39 tahun berjumlah 22 orang, usia 40-49 tahun berjumlah 30 orang. Dari perbandingan persentase responden berdasarkan usia maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara berkisar di umur 40-49 tahun.

### 3. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut data responden berdasarkan lama bekerja pada karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara, sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

#### **Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

##### **LamaBekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 Tahun	6	9.0	9.0	9.0
3-4 Tahun	24	35.8	35.8	44.8
5 Tahun Lebih	37	55.2	55.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, data reponden berdasarkan lama bekerja menjelaskan bahwa responden yang bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 8 orang, bekerja selama 3-4 tahun berjumlah 20 orang, selanjutnya yan bekerja selama 5 tahun lebih berjumlah 39 orang. Dari perbandingan persentase responden berdasarkan lama bekerja maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara bekerja selama lebih dari 5 tahun.

#### 4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut data responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara, sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

#### **Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

##### **Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	3	4.5	4.5	4.5
SMA	22	32.8	32.8	37.3
DIPLOMA	13	19.4	19.4	56.7
SARJANA	29	43.3	43.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, data reponden berdasarkan pendidikan menjelaskan bahwa responden yang memiliki pendidikan jenjang SMP berjumlah 4 orang, jenjang SMA berjumlah 21 orang, jenjang Diploma berjumlah 13 orang, selanjutnya jenjang Sarjana berjumlah 29 orang. Dari perbandingan persentase responden berdasarkan jenjang pendidikan maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk Kabupaten Musi Rawas Utara memiliki jenjang pendidikan Sarjana.

### C. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi 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  $67-2$  atau  $df = 65$  dengan *alpha* 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,2404, 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.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item</i> Pertanyaan Total <i>Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Kompensasi	Kompensasi1	0,508	0,2404	Valid
	Kompensasi2	0,701	0,2404	Valid
	Kompensasi3	0,301	0,2404	Valid
	Kompensasi4	0,277	0,2404	Valid
	Kompensasi5	0,375	0,2404	Valid
	Kompensasi6	0,524	0,2404	Valid
	Kompensasi7	0,511	0,2404	Valid
	Kompensasi8	0,468	0,2404	Valid
	Kompensasi9	0,437	0,2404	Valid



	Kompensasi10	0,597	0,2404	Valid
	Kompensasi11	0,363	0,2404	Valid
	Kompensasi12	0,321	0,2404	Valid
Kinerja	Kinerja1	0,710	0,2404	Valid
	Kinerja2	0,564	0,2404	Valid
	Kinerja3	0,520	0,2404	Valid
	Kinerja4	0,520	0,2404	Valid
	Kinerja5	0,575	0,2404	Valid
	Kinerja6	0,517	0,2404	Valid
	Kinerja7	0,538	0,2404	Valid
	Kinerja8	0,668	0,2404	Valid
	Kinerja9	0,728	0,2404	Valid
	Kinerja10	0,766	0,2404	Valid
	Kinerja11	0,566	0,2404	Valid
	Kinerja12	0,683	0,2404	Valid
	Kinerja13	0,545	0,2404	Valid
	Kinerja14	0,750	0,2404	Valid
	Kinerja15	0,411	0,2404	Valid
Kepuasan	Kepuasan1	0,691	0,2404	Valid
	Kepuasan2	0,824	0,2404	Valid
	Kepuasan3	0,626	0,2404	Valid
	Kepuasan4	0,670	0,2404	Valid

	Kepuasan5	0,708	0,2404	Valid
	Kepuasan6	0,547	0,2404	Valid
	Kepuasan7	0,729	0,2404	Valid
	Kepuasan8	0,819	0,2404	Valid
	Kepuasan9	0,607	0,2404	Valid
	Kepuasan10	0,666	0,2404	Valid
	Kepuasan11	0,708	0,2404	Valid
	Kepuasan12	0,526	0,2404	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2404) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.6**

### **Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Reliabilitas Coefficient</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	12 Petanyaan	0,612	Reliabel
Kinerja	15 Petanyaan	0,872	Reliabel
Kepuasan	12 Pertanyaan	0,889	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (kompensasi, kinerja dan kepuasan) dapat dikatakan Reliabel.

#### **D. Hasil Analisis Data**

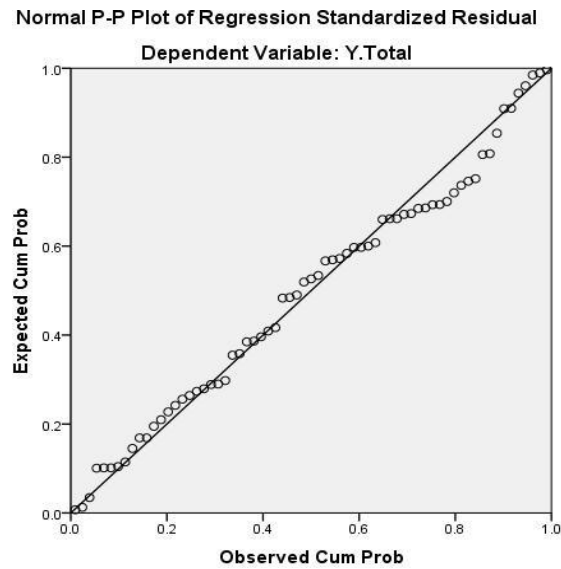
##### **1. Uji Asumsi Klasik**

###### **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, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnow* nilai sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.

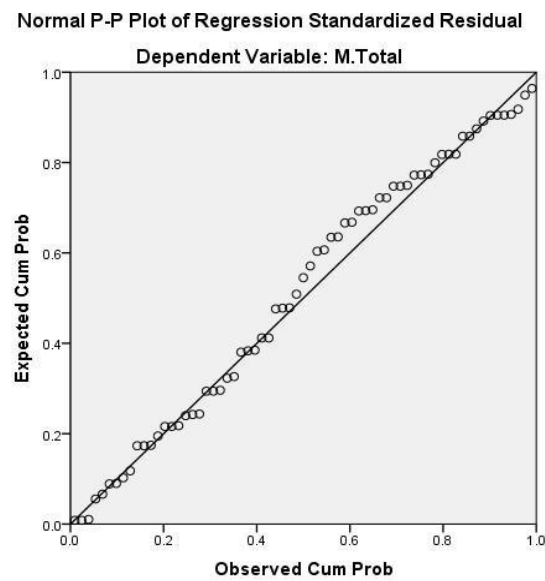
Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas Normal Probability Plot (Persamaan 1)**



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

**Gambar 4.3**  
**Uji Normalitas Normal Probability Plot (Persamaan 2)**



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.2 dan gambar 4.3 grafik normal P-P Plot pada kedua persamaan tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4.7**

**Uji Normalitas *Kolgomorov-Smirnov Test***

	Unstandardized Residual Persamaan 1	Unstandardized Residual Persamaan 2
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	0,200

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.7 uji *Kolgomorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal yakni Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Linearitas**

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

**Persamaan 1****Tabel. 4.8****Uji Linearitas Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

		Sig.
Kompensasi * Kepuasan Kerja	Linearity	,014
	Deviation From Linearity	,893

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar  $0,014 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja.

**Persamaan 2****Tabel. 4.9****Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

		Sig.
Kompensasi * Kinerja Karyawan	Linearity	,001
	Deviation From Linearity	,919

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar  $0,001 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan.

**Tabel. 4.10****Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

		Sig.
Kepuasan Kerja * Kinerja Karyawan	Linearity	,000
	Deviation From Linearity	,009

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ , artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**c. Uji Multikolinearitas**

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

**Tabel. 4.11**

**Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF**

Model	Persamaan 2	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi	0,901	1,110
Kepuasan	0,901	1,110

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen  $> 0,10$ . Nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel  $< 10$ . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**d. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser**

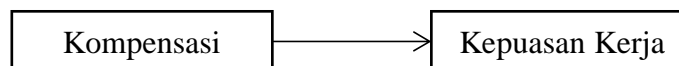
Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glajser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residunya. Jika terdapat pengaruh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

**Tabel. 4.12****Uji Heteroskedastisitas**

Model	Persamaan 1	Persamaan 2
	Sig.	Sig.
Kompensasi	0,237	0,370
Kepuasan Kerja		0,544

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

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

**2. Analisis Substruktur****a. Analisis Substruktur I****Gambar 4.4****Analisis Substruktur I**

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

**Tabel. 4.13****Pengaruh Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	R Square
	0.086

Sumber: Data primer yang diolah, 2019



Besarnya angka R Square ( $R^2$ ) adalah 0.086. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan adalah 8,6%.

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

**Tabel. 4.14**

**ANOVA dengan nilai F dan Sig.**

<b>Model</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	7,171	0,009
Residual		
Total		

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  $7,171 > F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,99 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kompensasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja. Besar pengaruhnya adalah 8,6% dan signifikan dengan signifikansi  $0,009 < \alpha = 0,05$ . Besar pengaruh variabel lain di luar model regresi tersebut dihitung dengan rumus :  $(1-r^2)$  atau  $(1-0,086) = 0,914$  atau 91,4%.

**Tabel. 4.15****Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	25,145	2,818	0,006
Kompensasi	0,494	2,678	0,009

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  $(67-2) = 65$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka  $t\text{-tabel}$  sebesar 1,99714.

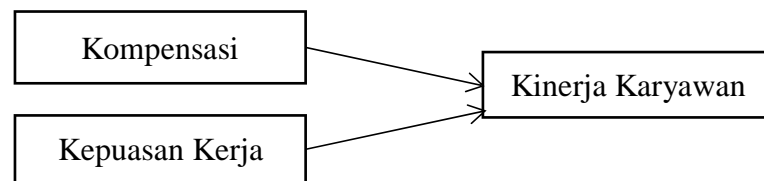
a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka  $t\text{-hitung}$  sebesar 2,678  $>$   $t$  tabel sebesar 1,99714, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja = 0,494 atau 49,4% dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,009 < \alpha = 0,05$ .

**b. Analisis Substruktur II**

**Gambar 4.5**

**Analisis Substruktur II**



$$Y (\text{KINERJA KARYAWAN}) = \beta \text{KOMPENSASI} + \beta \text{KEPUASAN KERJA} + e_2 \text{ (Persamaan Struktural)}$$

**Tabel. 4.16**

**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	R Square
	0,774

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Besarnya angka R Square ( $R^2$ ) adalah 0,774. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan adalah 77,4%.

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

**Tabel. 4.17**

**ANOVA dengan nilai F dan Sig.**

Model	F	Sig.
Regression	109,697	0,000
Residual		
Total		

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  $109,697 > F\text{-tabel}$  sebesar  $3,14$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Besar pengaruhnya adalah  $77,4\%$  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  $(1-0,774) = 0,226$  atau  $22,6\%$ .

**Tabel. 4.18**

**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Parsial  
Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	0,230	0,041	0,968
Kompensasi	0,281	2,417	0,018
Kepuasan Kerja	0,973	13,106	0,000

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

$(67-3) = 64$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t-tabel sebesar 1,99773.

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 2,417 > t-tabel sebesar 1,99773, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan = 0,281 atau 28,1% dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,018 < \alpha = 0,05$ .

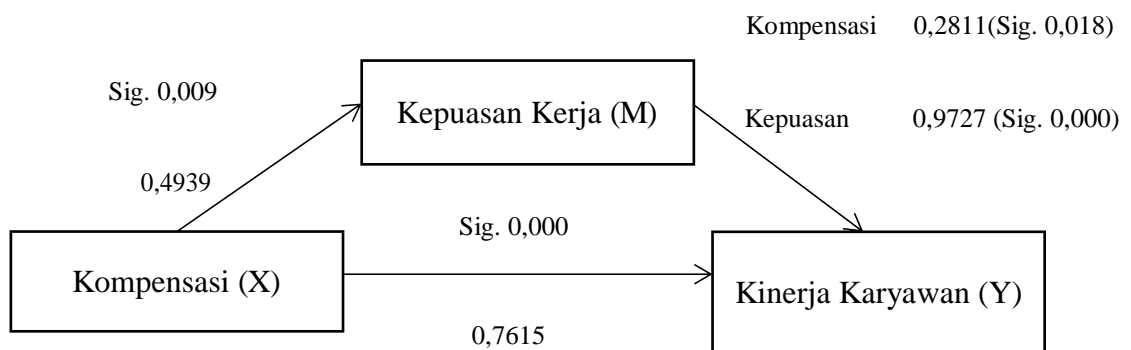
b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar 13,106 > t tabel sebesar 1,99773, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan = 0,973 atau 97,3% dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

**3. Pengujian Variabel Mediasi Strategi *Causal Step* (Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja)**

**Gambar 4.6**

**Pengujian Mediasi Strategi *Causal Step***



Sumber: Data diolah dari lampiran 8

$$Y (\text{KINERJA KARYAWAN}) = \beta \text{KOMPENSASI} + \beta \text{KEPUASAN KERJA} + e$$

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

1. Persamaan regresi sederhana variabel intervening kepuasan (M) pada variabel independen kompensasi (X). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa kompensasi signifikan terhadap kepuasan dengan nilai signifikansi  $0,009 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi ( $a$ ) = 0,4939.
2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada variabel independen kompensasi (X). Hasil

analisis ditemukan bukti bahwa kepercayaan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi ( $c$ ) = 0,7615.

3. Persamaan regresi berganda variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) pada variabel kompensasi ( $X$ ) serta variabel intervening kepuasan ( $M$ ). Hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi ( $b$ ) = 0,9727. Selanjutnya ditemukan direct effect  $c'$  sebesar 0,2811 yang lebih kecil dari  $c = 0,7615$ . Pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan signifikan  $0,018 < \alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel intervening kepuasan. 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 atau dapat dikatakan bahwa kepuasan memediasi hubungan antara kepercayaan dan loyalitas nasabah.

**4. Pengujian Sobel Test Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel *intervening* Kepuasan Kerja**

- a. Koefisien antara variabel independen kompensasi dan variabel *intervening* kepuasan kerja (A)

**Tabel. 4.19**

**Koefisien Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Model</b>	<b>Coefficients</b>
Kompensasi	0,4939

Sumber: Data diolah

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

**Tabel. 4.20**

**Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Model</b>	<b>Coefficients</b>
Kepuasan Kerja	0,9727

Sumber: Data diolah

- c. Standar Error A

**Tabel. 4.21**

**Standar Error Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

<b>Model</b>	<b>Coefficients</b>
Kompensasi	0,184

Sumber: Data diolah



d. Standar Error B

**Tabel. 4.22**

**Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

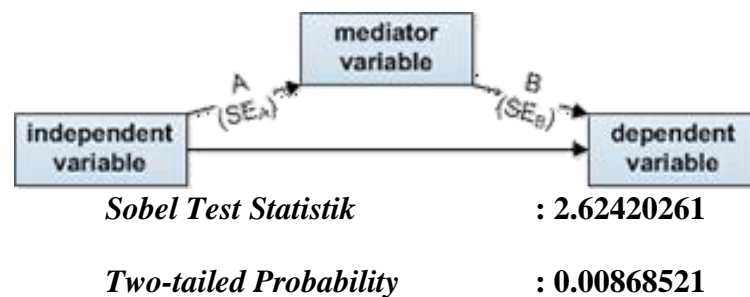
Model	Coefficients
Kepuasan kerja	0,074

Sumber: Data diolah

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

**Gambar 4.7**

***Sobel Test***



Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*zvalue*) untuk pengaruh variabel kepuasan sebagai variabel *intervening* antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2.62420261 dan signifikan pada *Two-tailed Probability* dengan angka 0.00868521. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* <  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *indirect effect* atau pengaruh langsung tidak signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya dengan menggunakan strategi *causal step*, maka hipotesis mediasi didukung.

## 5. Perhitungan Pengaruh

### a. Pengaruh Langsung

- Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja

$$X \rightarrow M = 0,4939$$

- Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$M \rightarrow Y = 0,9727$$

- Pengaruh variabel kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$$X \rightarrow Y = 0,7615$$

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

- Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X \rightarrow M \rightarrow Y = (0,4939 \times 0,9727) = 0,480$$

### c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

$$X \rightarrow M \rightarrow Y = (0,4939 + 0,9727) = 1,4666$$

## 6. Rekapitulasi Hasil Penelitian

**Tabel 4.23**

### Rekapitulasi Hasil Penelitian

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H <sub>1</sub> : Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan

	karyawan	terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompensasi akan diikuti kenaikan kinerja karyawan.
2.	H <sub>2</sub> : Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, peningkatan kompensasi akan diikuti kenaikan kepuasan kerja karyawan.
3.	H <sub>3</sub> : Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kepuasan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
4.	H <sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Kepuasan berpengaruh signifikan sebagai variabel

	<p>melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>.</p>	<p><i>intervening</i> antara kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi memegang peranan penting dalam jalinan hubungan jangka panjang untuk ketercapaian kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan kompensasi akan diikuti kenaikan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Usman Fauzi<sup>111</sup> dan Nizar Alam Hamdanil dan Fatwa Otto Padilah<sup>112</sup> yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Siagian, jika pegawai diliputi perasaan tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak

<sup>111</sup> Fauzi Usman. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda". *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 3

<sup>112</sup> Nizar Alam Hamdanil dan Fatwa Otto Padila. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSD Berkah Jaya Garut". *Jurnal Wacana Ekonomi*, Vol. 15 No. 03

dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.<sup>113</sup>

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya peningkatan kompensasi akan diikuti kenaikan kepuasan kerja karyawan, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Widya Parimita et al.<sup>114</sup> dan Rani Veriyani et al.<sup>115</sup> yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritik menurut August W. Smith kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih tegas lagi dari Lawler and Potter menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu hal yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.<sup>116</sup>

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan.

---

<sup>113</sup> Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi. Aksara, hlm. 253

<sup>114</sup> Paramita Widya, Siti Khoiriyah dan Agung Wahyu Handaru. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Bahari". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 9 No. 1

<sup>115</sup> Veriyani Rani dan Arif Partono Prasetio. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akutansi)*, Vol. 2 No. 2

<sup>116</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, hlm 196

Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Framelita Mariana Wala, Yantje Uhing dan Genita Lumintang<sup>117</sup> dan Fanny Zulida Isnaini, Bambang Swasto Sunuharyo dan Edlyn Khurotul Aini<sup>118</sup> yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian. Ika Lusiana et al.<sup>119</sup> dan Habib Ibnu Alwan et al.<sup>120</sup> yang penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.