

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BLACKCUP COFFEE AND ROASTERY MANADO

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE ON BLACKCUP COFFEE AND ROASTERY MANADO

Oleh:
Sharon Gabriel Wehantouw¹
Rita N. Taroreh²
Yantje Uhing³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

sharongweh@gmail.com

rita.taroreh@unsrat.ac.id

yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut, suatu organisasi didirikan untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada black cup coffee and roastery Manado. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Blackcup coffee and roastery Manado dan sampel adalah sebagian dari karyawan yaitu sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan dan secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Blackcup coffee and roastery Manado.

Kata Kunci: Kompensasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

Abstract: Human Resources is a central factor in an organization. Whatever the form and purpose of the organization, an organization is established for the common good, and in its implementation is managed and managed by humans. Labor or employees are the most valuable resource in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance with job satisfaction as an intervention variable in black cup coffee and roastery Manado. This study uses quantitative methods. The population in this study were employees of Blackcup coffee and roastery Manado and the sample was part of the employees as many as 33 respondents. The sampling technique was purposive sampling. The results showed that all variables had a significant and direct effect on compensation and had no significant effect on employee performance without having to go through job satisfaction as an intervention variable at Blackcup coffee and roastery Manado.

Keywords: Compensation, employee performance, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada masa pandemi seperti saat sekarang ini, dunia mengalami kemunduran yang sangat besar, sehingga mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masing-masing Negara di dunia. Salah satu Negara yang terpengaruh adalah Indonesia. Dari berbagai aspek yang terpengaruhi, salah satunya adalah aspek ekonomi yang mengalami kemunduran yang cukup besar. Dikatakan mengalami kemunduran disini, dikarenakan selama pandemi banyak bisnis-bisnis yang ditutup, sehingga banyak juga karyawannya yang dipecat maupun dirumahkan dan juga bisnis-bisnis tersebut tidak berjalan seperti biasa dan kehilangan banyak keuntungan. Pada New Normal kali ini banyak

bisnis-bisnis yang sudah mulai membuka kembali bisnis mereka untuk mulai bekerja seperti biasa, namun tetap menerapkan protokol kesehatan seperti yang dianjurkan oleh pemerintah, seperti tetap menerapkan *social distancing* dan tetap memakai masker. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja juga meningkat saat mendapat imbalan yang setimpal dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di Blackcup Coffee and Roastery Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Blackcup Coffee and Roastery Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Blackcup Coffee and Roastery Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Blackcup Coffee and Roastery Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Edison, Anwar, & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Kinerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, Stephen P. (1996:179) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Kepuasan kerja menurut Davis (1995:105) adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya..

Penelitian Terdahulu

Penelitian Hidayah (2016) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY. Penelitian ini bersifat populatif dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan F hitung > F tabel ($4,589 > 3,97$); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan t hitung > t tabel ($1,949 > 1,991$). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,456 > 0,154$).

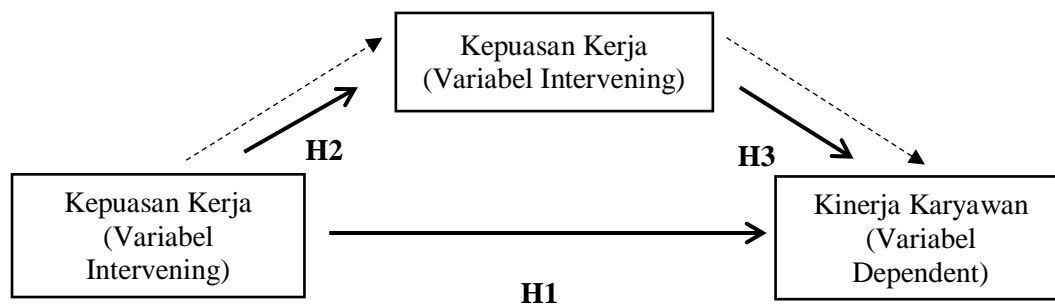
Penelitian Zarkasyi, Hanafi, dan Cahyono (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui

Kepuasan Kerja pada Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada 81 orang responden. Uji Instrumen Penelitian menggunakan SPSS versi 16 dan Analisis data menggunakan SEM-PLS dengan WarpPLS 6.0. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta empiris berupa : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 4) Kepemimpinan berpengaruh dan positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 6) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 8) Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja; 9) Kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja; 10) Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai R² variabel Kinerja Pegawai adalah 0,60 artinya Kinerja Pegawai sebesar 60% dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso perlu memperhatikan keempat variabel tersebut karena memiliki peran signifikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Penelitian Hermingsi dan Purwanti (2020) Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dibank bjb cabang BSD. Jenis penelitian kuantitatif, jumlah populasi 119 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara ransom. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengujian peran moderasi dari motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara negative dan signifikan, dimana motivasi kerja memperlemah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis dan Model Penelitian

- H1** : Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Blackcup coffee and reastery manado
- H2** : Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan Kerja di Blackcup coffee and reastery manado
- H3** : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Black Cup Coffee & Roastery Manado
- H4** : Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja di Blackcup coffee and reastery manado



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teori, 2021

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7). Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada blackcup coffee and roaster Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas maupun yang tidak terbatas (Sumarni dan Wahyuni, 2006: 69). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan di Blackcup Coffee and Roastery Manado. Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian yang di anggap mewakili populasi (Sugiyono, 2014: 13). Dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan formula yang dikemukakan Slovin, yaitu sebanyak 33 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel secara sengaja dan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2013).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dapat dihitung serta diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Berdasarkan sumbernya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari kuesioner yang telah disebarkan dan diisi oleh responden penelitian sebagai gambaran umum Blackcup Coffee and Roastery Manado.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber tertulis seperti artikel dari surat kabar atau majalah, dan keterangan-keterangan atau publikasi dari internet yang dapat menambah informasi pendukung untuk penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik survey (riset lapangan) dimana pengumpulan datanya dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket yang berisikan pertanyaan dan pernyataan kepada responden yaitu 33 karyawan Blackcup Coffee and Roastery Manado dengan tujuan mendapatkan informasi yang relevan dengan masalah penelitian.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan responden daftar pelayanan tertulis tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Blackcup Coffee and Roastery Manado. Data diukur dengan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat dan persepsi, seseorang tentang fenomena social (Sugiyono, 2012:132). Dengan demikian, maka kuesioner akan diukur menggunakan skala likert dengan nilai:

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrumen penelitian. Dalam studi ini adalah uji validitas item, yaitu pengujian validitas terhadap item-item pengukurannya, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2011)

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menguji tingkat realibilitas instrumen dilakukan melalui Uji Internal Concistency dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach). Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0 (Husein, 2002).

Metode Analisis

Metode yang digunakan adalah uji asumsi klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, analisis jalur / path analisi, dilengkapi pengujian simultan dengan uji F, dan menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Black Cup Coffee and Roastery adalah kedai kopi lokal yang didirikan pada 30 September 2014, melalui gagasan tiga orang bernama Nouval Rantung, Renato Gaucho, dan Giovano Lumoindong. Seiring berjalannya waktu Black Cup Coffee and Roastery berganti pemilik menjadi Rizal Arifin, Virgie Katuuk, dan Nouval Rantung yang juga sebagai pendiri. Nama Black Cup Coffee and Roastery terinspirasi dari band punk rock legendaris asal Amerika Serikat bernama Black Flag, kemudian diganti menjadi Black Cup Coffee and Roastery untuk menunjukkan identitasnya sebagai kedai kopi yang memproduksi biji kopi langsung diambil dari petani hingga bisa dinikmati oleh pelanggan.

Black Cup Coffee and Roastery merupakan salah satu kedai kopi lokal yang terbilang cukup sukses karena sudah membuka cabang kedua melalui kerja sama dengan bank BNI pada 23 November 2018, berlokasi di Manado Town Square 3, kota Manado, provinsi Sulawesi Utara. Serta membuka cabang ketiga, melalui kerja sama dengan Omolas Hair House pada bulan Desember 2019 berlokasi di Kawasan Megamas, Ruko Smart Plus nomor 14, kota Manado, provinsi Sulawesi Utara. Kedai kopi ini pertama kali berlokasi di Jalan Pulau Miangas, kelurahan Bahu, kecamatan Malalayang, kota Manado, provinsi Sulawesi Utara. Kemudian pindah beroperasi di Jalan Ahmad Yani 20 nomor 40, kecamatan Sario, kota Manado, provinsi Sulawesi Utara. Black Cup Coffee and Roastery beroperasi pada hari Senin sampai dengan Sabtu pukul 09.00-21.00 WITA dan hari Minggu pukul 13.00-21.00 WITA.

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

VARIABEL	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIG	KETERANGAN	
				Validitas	Realibilitas
Komprensasi (X1)	X1.1	0.915	0.000	Valid	Realibel
	X1.2	0.719	0.000	Valid	
	X1.3	0.884	0.000	Valid	
	X1.4	0.559	0.000	Valid	
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0.786	0.000	Valid	Realibel
	Z1.2	0.794	0.000	Valid	
	Z1.3	0.710	0.000	Valid	
	Z1.4	0.771	0.000	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0.907	0.000	Valid	Realibel
	Y.1.2	0.808	0.000	Valid	
	Y.1.3	0.804	0.000	Valid	
	Y.1.4	0.831	0.000	Valid	
	Y.1.5	0.884	0.000	Valid	
	Y.1.6	0.885	0.000	Valid	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2021

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

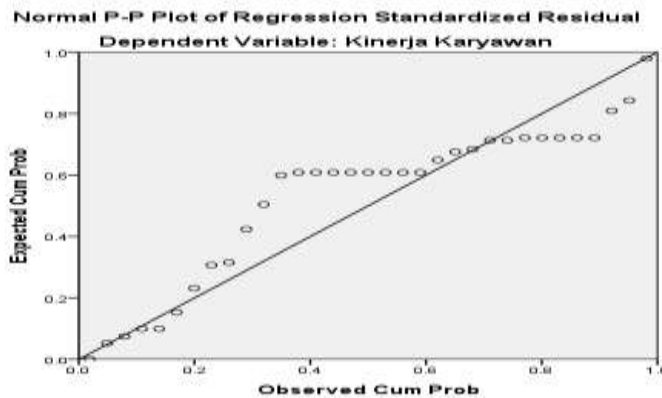
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi X1	.358	2.791
	Kepuasan Kerja Z	.358	2.791

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24, 2021

Dari table 2 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini dan uji multikolieritas terpenuhi.

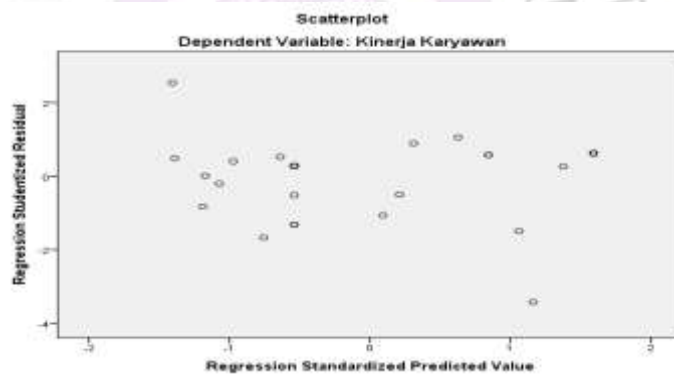
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2021

Gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2021

Gambar 3 menunjukkan grafik Scatter Plot uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini sehingga model regresi ini dinyatakan layak..

Analisis Jalur

Substruktur 1

Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	1.22606

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23 2021

Nilai R square juga menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,642 = 64,2\%$ sementara sisanya $35,8\%$ merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar penelitian.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2032.124	2	1016.062	40.732	.000 ^b
Residual	1796.062	31	24.945		
Total	3828.187	32			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23, 2021

Table 5 menunjukkan angka F sebesar 40.732 dan taraf signifikansi (sig) sebesar 0.000. Apabila perhitungan signifikansi penelitian sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan linear antar experiential marketing dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen. Dengan demikian, model yang dilakukan sepeeti yang diatas sudah memenuhi syarat yang benar.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Uji T

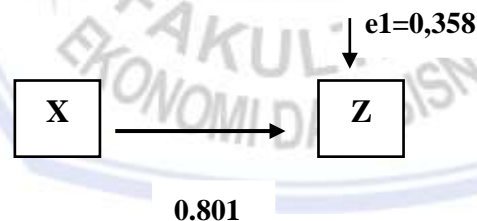
Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)\	2.482	1.928		1.288	.207	
	Kompensasi	.831	.112	.801	7.451	.000	

a. Dependen Variabel : Kepuasan KerjaZ

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 23,2021

Tabel 6 diatas Nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan antara variabel X dengan variabel Z sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti variabel Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).

Kemudian, diketahui nilai beta pada standardized coefficients antara variabel Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.801



Gambar 4 Hasil Persamaan Substruktur 1

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23

Substruktur 2

Tabel 7. Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	1.22606

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24,, 2020

Nilai R square juga menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,642 = 64,2% sementara sisanya 35,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar penelitian.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446.037	3	482.012	56.106	.000 ^b
	Residual	609.963	30	8.591		
	Total	2056.000	32			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24, 2020

Tabel 6 diatas menunjukkan angka F sebesar 56.106 dan taraf signifikansi (sig) sebesar 0.000. Apabila perhitungan angka signifikan penelitian sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada hubungan linear antar experiential marketing, kualitas pelayanan, kepuasan konsumen terhadap repurchase intention. Dengan demikian model yang dilakukan seperti diatas sudah memenuhi syarat dan benar.

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.247	2.068		.603	.551
	Kompensasi	.831	.195	.556	4.268	.000
	Kepuasan Kerja	.569	.188	.395	3.031	.005

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23, 2021

Nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan antara variabel Kompensasi (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, diketahui nilai beta pada standardized coefficients antara variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,556

Nilai signifikansi yang diperoleh dari hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,005 < 0,05$, yang berarti variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kemudian, diketahui nilai beta pada standardized coefficients antara variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,395.

Uji Efek Mediasi

Pengaruh langsung (Direct Effect atau DE)

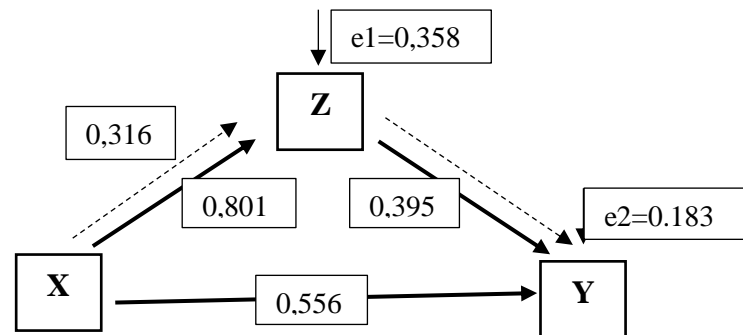
1. Pengaruh Variabel Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.801.
2. Pengaruh Variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,556
3. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,395.

Pengaruh Tidak Langsung (indirect Effect atau IE)

Pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dihitung sebagai berikut:

$$0,801 \times 0,395 = 0,316$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui pengaruh tidak langsung sebesar 0,316. Sedangkan untuk menghitung pengaruh total model jalur Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y),



Gambar 5 Hasil Persamaan Sub Struktur 2

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 23

1. Persamaan sub struktur 1

$$Z = \rho_{ZX1} \varepsilon_1; \text{RSquare}$$

$$Z = 0,556 X_1 + 0,316 \varepsilon_1; \text{RSquare} = 0,358$$

2. Persamaan sub struktur 2

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2; \text{RSquare}$$

$$Y = 0,801 X_1 + 0,395 Z + 0,316 \varepsilon_2; \text{RSquare} = 0,183$$

Pembahasan

Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi Kompensasi terhadap kinerja lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan maka H1 diterima. Artinya Kompensasi yang signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang berupa misalnya uang, barang imbalan yang secara langsung atau tidak langsung diterima atau didapatkan oleh karyawan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan maka H2 diterima. Artinya Kompensasi yang signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja dikarenakan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan kompensasi atas pekerjaannya tentunya dapat memberikan suatu hal yang baik bagi perusahaan atau bagi tempatnya untuk bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan maka H3 diterima. Artinya Kepuasan Kerja yang signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Karena karyawan yang berkerja dan mendapatkan kepuasan kerja ditempat kerja, dapat meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan atau instansi hal ini menunjukkan pengaruh yang baik tentunya bagi perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan oleh nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung dengan ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan tanpa harus melalui variabel Kepuasan Kerja maka H4 ditolak.

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil analisa data sebagaimana yang telah di kemukakan sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Blackcup Coffee And Roastery Manado.
2. Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Blackcup Coffee And Roastery Manado.
3. Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang berarti Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Blackcup Coffee And Roastery Manado.
4. Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Blackcup Coffee And Roastery Manado, dengan nilai pengaruh tidak langsung yang ditunjukkan oleh beta standardized coefficients sebesar 0,287 sedangkan nilai pengaruh langsung antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,556. Perbandingan antara nilai dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dapat diambil keputusan bahwa pengaruh langsung memiliki dampak lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan tanpa harus melalui variabel intervening Kepuasan Kerja pada Blackcup Coffee And Roastery. Dan Kepuasan Kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan pada penelitian ini yaitu:

1. Blackcup Coffee And Roastery Manado sudah memiliki karyawan yang kompeten pada bidangnya dan lebih baik mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dengan memenuhi kompensasi serta memenuhi kepuasan kerja karyawan akan mendatangkan keuntungan bagi pihak Blackcup Coffee And Roastery, dengan memiliki karyawan yang baik tentunya dapat berpengaruh baik juga terhadap hasil yang didapatkan pihak Blackcup Coffee And Roastery Manado.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi mengenai pariwisata dan mempersiapkan diri dengan baik dalam pengambilan dan pengumpulan data serta kiranya ditambahkan juga metode wawancara dari sumber-sumber yang kompeten agar penelitian berjalan dengan baik dan memiliki hasil yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anik Hermingsih, Desti Purwanti (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. (Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9, no.3: 574-597. November 2020. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2734/1903> . Di akses pada tanggal 2 November 2020.
- Edison, E. Yohny, A. Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hidayah. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Uny) *Jurnal Profita*. Edisi 4. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/5639/5385> . Di akses pada tanggal 2 November 2020.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-6. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia

Sumarni dan Wahyuni. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI

Zarkasyi, I., Hanafi., Cahyono, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso). *Skripsi*.
<http://repository.unmuhjember.ac.id/3881/1/a.%20PENDAHULUAN.pdf> . Diakses pada tanggal 20 Juli 2021

