

BAB IV

DESKRIPSI, PEMBUKTIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di lapangan, baik melalui wawancara dan dokumentasi yang menurut peneliti dapat membantu dalam melengkapi data-data yang diperlukan, maka yang dapat peneliti uraikan dari hasil yang di dapatkan di lapangan sebagai berikut:

1. Profil PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Nama Lembaga	: PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
Alamat	:JL. KH. Agus Salim No. 20 Desa Kolpajung, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, 69314.
Telp/Fax	: (0324) 326696 / (0324) 325567
Website	: banksyariahspm.co.id
E-mail	: halo@banksyariahspm.co.id

Berikut sejarah, visi dan misi dari PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

a. Sejarah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Perbankan syariah atau *shariah banking* hadir sebagai solusi terhadap persoalan riba yang biasa dikenal dengan istilah bunga bank. Dengan hadirnya bank syariah, ummat islam di Indonesia khususnya di kota Pamekasan yang di juluki sebagai kota Gerbang Salam

menjadi sebuah jawaban bagi masyarakat yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba.

Sebuah organisasi perusahaan dapat berdiri tegak dan berkembang ditengah pesatnya persaingan antar perusahaan merupakan suatu organisasi perusahaan yang berhasil dalam menunjukkan eksistensi kinerjanya. Untuk mengenal baik tidaknya organisasi dapat kita lihat dari profil yang dimiliki oleh organisasi perusahaan tersebut. Profil perusahaan yang dimaksud oleh peneliti adalah profil organisasi perusahaan yang berbentuk lembaga keuangan dan berada di kota Pamekasan yaitu PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan didirikan pada tanggal 03 Maret 2008 namun baru diresmikan setelah di keluarkannya keputusan Gubernur Bank Indonesia NO. 10/41/KEP.GBI/2008 Jkt pada tanggal 19 Juni 2008. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 yang diresmikan oleh ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy dari Gubernur Bank Indonesia dengan berkantor pusat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan, Desa Kolpajung, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur dengan nama awal PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun.

Pada pendirian PT. BPRS Sarana Prima Mandiri ini di dirikan oleh beberapa Dewan Komisaris diantaranya yaitu, H. Achmad Sanusi sebagai komisaris utama, Drs. H. Amiril, M.Si sebagai komisaris

anggota, Drs. H. Alwi, M. Hum sebagai komisaris anggota. Dewan direksi H A. Kafi Azis, SE. sebagai direktur utama, dan M. Choiruddin, SHI sebagai direktur.¹

Seiring berjalannya waktu, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan membuka Kantor Cabang yang beralamat di Jl. Trunojoyo No. 56 Bangkalan. Dengan dibukanya kantor cabang tersebut, pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri. Semenjak itulah bank tersebut dikenal dengan sebutan bank syariah SPM yang memiliki slogan “Bersyariah Menuju Berkah” dengan tujuan agar produk-produknya dapat memberikan berkah sesuai dengan syariah. Dengan kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) SPM tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat Madura dalam berinteraksi di dunia perbankan yang berlandaskan pada syariah islam.

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki satu Kantor Cabang di Jl. Trunojoyo No.56 Bangkalan, Kantor Kas di Jalan Raya Bandaran Pamekasan, Kantor Kas di Jalan Raya Larangan Pamekasan, dan Payment Point di daerah Blumbungan. Dengan adanya PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, mengajak kepada masyarakat kota Pamekasan untuk berinvestasi dan menabung di Bank Syariah SPM melalui beberapa produk tabungan yang disediakan yaitu Tabungan *Wadi'ah*, Tabungan *Mudharabah*, dan Investasi

¹ Bank Syariah SPM, Sejarah, (<http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>), Diakses pada tanggal 15 September 2021 pukul 15.07 WIB.

Deposito Mudharabah. Tabungan dan investasi yang diperoleh dari nasabah akan di salurkan kepada masyarakat yang membutuhkan kebutuhan konsumtif maupun kebutuhan produktif melalui beberapa akad yang ada dalam produk pembiayaan dengan prinsip Mudharabah menggunakan akad jual beli, prinsip Mudharabah dan Musyarakah dengan akad bagi hasil, prinsip Ijarah dengan akad sewa serta Gadai Emas iB dengan menggunakan akan *Al-Qard*.²

b. Visi dan Misi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Demi tercapainya tujuan dari perusahaan dengan prinsip syariah, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi dan misi sebagai berikut:³

1) Visi

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan memiliki visi menjadikan salah satu bank Syariah yang terpercaya dalam kegiatan usaha syariah dan lebih dekat dengan masyarakat.

2) Misi

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memiliki misi dengan memberikan pelayanan yang baik, mudah dan cepat kepada seluruh calon nasabah dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dan prinsip syariah.

² Bank Syariah SPM, Sejarah, (<http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, Diakses pada tanggal 07 Oktober 2021 Pukul 20.05 WIB.)

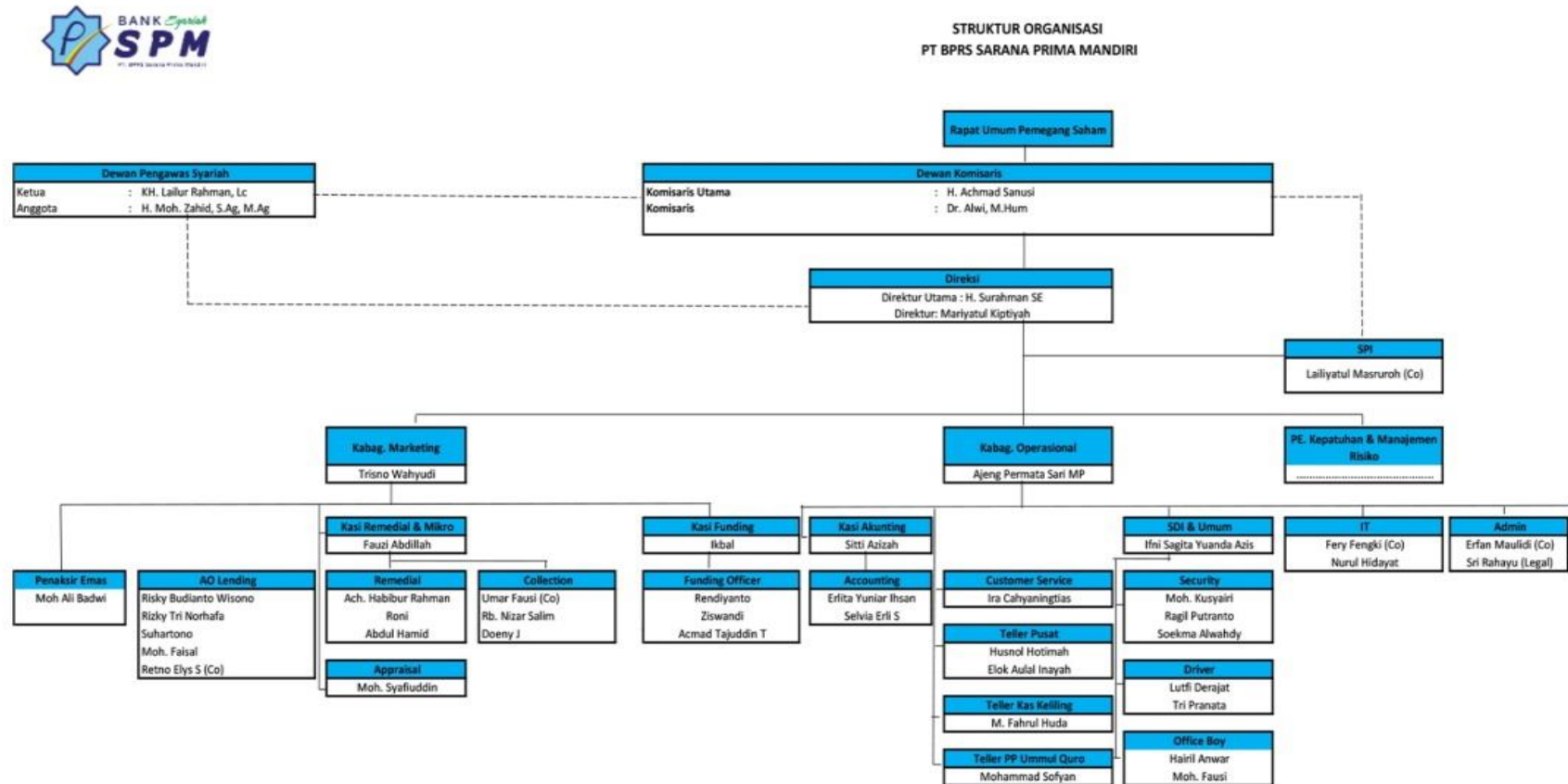
³ Bank Syariah SPM, Visi dan Misi, (<http://banksyariahspm.co.id/visi-misi/>, Diakses pada tanggal 07 Oktober 2021, Pukul 20.23 WIB.

c. Struktur Organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Suatu organisasi merupakan suatu urutan pendelegasian tugas dan wewenang yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi ini dibutuhkan untuk mencapai hasil yang optimal dengan kinerja sesuai bidang dan tupoksinya dari seluruh bagian yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan.

Adapun struktur organisasi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan



Sumber: Data ini diperoleh dari BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, 2021

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan kurang lebih selama 5 hari. Jumlah kuesioner yang disebarkan sesuai dengan hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus *Solvin*, diperoleh jumlah responden pada penelitian ini adalah minimal sebanyak 47 karyawan. Namun, hasil perhitungan sampel dan jumlah populasi hanya selisih 5 *point*, maka penulis menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh atau total dengan jumlah populasi dijadikan sebagai anggota sampel yaitu sebanyak 52 karyawan. Dengan rincian data penyebaran kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebarkan	52
Kuesioner yang kembali	52
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang digunakan	52
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Deskripsi data responden menggambarkan keadaan atau kondisi dari responden yang merupakan informasi tambahan dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik, diantaranya usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	37	71%
2	Perempuan	15	29%
Total Responden		52	100%

Sumber:Excel, data primer yang diolah 2021.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa, karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dengan persentase 71% dan responden perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Jenis Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25	9	17%
2	26-30	17	33%
3	31-35	11	21%
4	36-40	8	15%
5	41-45	3	6%
6	46-50	2	4%
7	51-55	2	4%
8	56-60	0	0%
Total Responden		52	100%

Sumber:Excel, data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa, karakteristik responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 17%. Responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 33%. Responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 21%. Responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 15%. Responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%. Responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Responden yang berusia 51-55 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Dan responden yang berusia 56-60 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah berusia 26-30 tahun.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	S1	40	77%
2	Diploma 3	0	0%
3	Diploma 2	0	0%
4	Diploma 1	0	0%
5	SMA	12	23%
Total Responden		52	100%

Sumber:Excel, data primer yang diolah 2021.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa, karakteristik responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 40 karyawan dengan persentase 77%. Tidak ada karyawan dengan pendidikan terakhir diploma 3, diploma

2, diploma 1. Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 karyawan dengan persentase 23%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan pendidikan terakhirnya adalah S1.

Instrument yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang masing-masing jumlah pernyataan untuk variabel kompensasi (X1) berjumlah 6 butir, variabel pelatihan (X2) berjumlah 6 butir, variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 7 butir, dan variabel kepuasan kerja (Z) sebanyak 6 butir, sehingga jumlah keseluruhan pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 25 butir. Berikut penjelasan pernyataan masing-masing variabel beserta tanggapan dari responden:

1) **Kompensasi (X1)**

Tanggapan responden terkait variable kompensasi (X1) yang dijelaskan oleh item-item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X1)

No Item	Kompensasi											Total	%
	STS		TS		RG		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0%	0	0%	0	0%	46	88%	6	12%	52	100%	
2	0	0%	0	0%	0	0%	46	88%	6	12%	52	100%	
3	0	0%	0	0%	0	0%	43	83%	9	17%	52	100%	
4	2	4%	0	0%	2	4%	38	73%	10	19%	52	100%	
5	0	0%	0	0%	2	4%	42	81%	8	15%	52	100%	
6	0	0%	0	0%	0	0%	43	83%	9	17%	52	100%	
Total	2	0%	0	0%	4	8%	258	496%	48	92%			

Sumber: Excel, data primer yang diolah 2021.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item-item kompensasi (X1) dengan rincian sangat setuju sebanyak 48, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 258, responden menjawab ragu-ragu sebanyak 4, dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2.

2) Pelatihan (X2)

Tanggapan responden terkait variabel pelatihan (X2) yang dijelaskan oleh item-item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X2)

No Item	Pelatihan (X2)											Total	%
	STS		TS		RG		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0%	0	0%	0	0%	46	88%	6	12%	52	100%	
2	0	0%	0	0%	1	2%	42	81%	9	17%	52	100%	
3	0	0%	0	0%	0	0%	41	79%	11	21%	52	100%	
4	0	0%	0	0%	1	2%	42	81%	9	17%	52	100%	
5	0	0%	0	0%	2	4%	45	87%	5	10%	52	100%	
6	0	0%	0	0%	1	2%	45	87%	6	12%	52	100%	
Total	0	0%	0	0%	5	10%	261	502%	46	88%			

Sumber: Excel, data primer yang diolah 2021.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item-item pelatihan (X2) dengan rincian sangat setuju sebanyak 46, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 261, dan responden memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 5.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden terkait variable kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan oleh item-item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Kinerja Karyawan (Y)											Total	%
	STS		TS		RG		S		SS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	0	0%	0	0%	1	2%	32	62%	19	37%	52	100%	
2	0	0%	0	0%	1	2%	35	67%	16	31%	52	100%	
3	0	0%	0	0%	1	2%	40	77%	11	21%	52	100%	
4	0	0%	0	0%	0	0%	36	69%	16	31%	52	100%	
5	0	0%	0	0%	1	2%	35	67%	16	31%	52	100%	
6	0	0%	1	2%	4	8%	38	73%	9	17%	52	100%	
7	0	0%	0	0%	0	0%	41	79%	11	21%	52	100%	
	0		1	2%	8	15%	257	494%	98	188%			

Sumber: Excel, data primer yang diolah 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa, responden memberikan tanggapan pada item-item kinerja karyawan (Y) dengan rincian sangat setuju sebanyak 98, responden memberikan jawaban setuju sebanyak 257, responden memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 8, dan responden memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 1.

3. Uji Kualitas Data

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kualitas data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur instrument data penelitian untuk mengetahui apakah instrument penelitian dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Uji validitas data digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner pada pernyataan masing-masing variabel atau indikator. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan r tabel dan r hitung. Apabila r hitung $>$ dari r tabel, maka skor butir pernyataan dapat dikatakan valid. Sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel, maka skor butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Penelitian ini menggunakan sampel $n=52$ responden, sehingga $df=50$ ($n-2$) dan α 0,05 ($\alpha=5\%$). Sehingga r tabel dapat diketahui sebesar 0,2732. Berikut hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien	rtabel	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0,513	0,273	Valid
		X1.2	0,447	0,273	Valid
		X1.3	0,692	0,273	Valid
		X1.4	0,499	0,273	Valid
		X1.5	0,762	0,273	Valid
		X1.6	0,776	0,273	Valid
2	Pelatihan (X2)	X2.1	0,752	0,273	Valid

		X2.2	0,789	0,273	Valid
		X2.3	0,839	0,273	Valid
		X2.4	0,652	0,273	Valid
		X2.5	0,737	0,273	Valid
		X2.6	0,736	0,273	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,755	0,273	Valid
		Y.2	0,819	0,273	Valid
		Y.3	0,714	0,273	Valid
		Y.4	0,729	0,273	Valid
		Y.5	0,661	0,273	Valid
		Y.6	0,633	0,273	Valid
		Y.7	0,794	0,273	Valid
4	Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,555	0,273	Valid
		Z.2	0,658	0,273	Valid
		Z.3	0,736	0,273	Valid
		Z.4	0,736	0,273	Valid
		Z.5	0,801	0,273	Valid
		Z.6	0,644	0,273	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Keterangan : rhitung > 0,273, maka valid.

: rhitung < 0,273, maka tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas butir kuesioner pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dinyatakan valid, karena rhitung > rtabel, seperti yang tertera pada tabel diatas. Data pada seluruh butir variabel kompensasi, pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah valid sehingga instrument penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi peneliti dalam mengukur penelitian pada situasi dan kondisi apapun. Instrument penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* dari suatu variabel $> 0,6$, sebaliknya instrument penelitian dikatakan tidak reliabel apabila *Cronbach alpha* dari suatu variabel $< 0,6$. Hasil analisis data uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,696	0,60	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,843	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Z)	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Keterangan : *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka reliabel.

: *Cronbach Alpha* $< 0,60$, maka tidak reliabel.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 uji reabilitas variabel kompensasi (X1) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,696. Variabel pelatihan (X2) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* 0,843. Variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* 0,847. Variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* 0,775. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrument tersebut reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sehingga indikator yang digunakan oleh kompensasi, pelatihan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Pada uji asumsi klasik terdapat dua uji. Pengujian model pertama yaitu menguji pengaruh kompensasi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan. Pengujian model kedua yaitu menguji pengaruh kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan kinerja karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja. Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada uji normalitas ini, peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui apakah data antar variabel berdistribusi normal. Instrument data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,005$. Sebaliknya, instrument tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,005$. Berikut hasil pengelolaan data untuk uji normalitas model pertama dan model kedua dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) Uji Normalitas Substruktural 1

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov Smirnov* Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32632644
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.069
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.10 pada hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* model 1, maka diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Normalitas Substruktural 2

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov Smirnov* Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55098826
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.078

Test Statistic	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.11 pada hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* model 2, maka diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) lainnya. Dalam suatu penelitian, model regresi regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$. Namun sebaliknya apabila nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$ maka model regresi tersebut mengalami gejala multikolinearitas. Berikut hasil analisis data untuk uji multikolinearitas model 1 dan model 2 dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1) Uji Multikolinearitas Substruktural 1

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.410	6.227		4.563	.000		
	Kompensasi	.311	.115	.370	2.706	.009	.935	1.070
	Pelatihan	-.420	.252	-.227	-1.665	.102	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji normalitas model 1, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel kompensasi dan pelatihan > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kompensasi dan pelatihan < 10,00. Sehingga pada pada model 1 dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya model regresi dalam penelitian dapat dikatakan baik.

2) Uji Multikolinearitas Substruktural 2

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.985	8.782		.909	.368		
	Kompensasi	.438	.145	.360	3.016	.004	.813	1.230
	Pelatihan	-.223	.306	-.083	-.728	.470	.885	1.131
	Kepuasan Kerja	.663	.169	.458	3.931	.000	.855	1.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji normalitas model 2, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel kompensasi yaitu sebesar 0,813, nilai tolerance pelatihan sebesar 0,885 dan nilai tolerance kepuasan kerja 0,855 masing-masing $> 0,10$. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kompensasi yaitu sebesar 1,230, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel pelatihan yaitu sebesar 1,131, dan Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 1,170 yang masing-masing $< 10,00$. Sehingga pada model 2 dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, artinya model regresi dalam penelitian dapat dikatakan baik.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam suatu penelitian, model regresi yang baik yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan terdapat persamaan varian. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yaitu dapat dilakukan dengan menggunakan uji scatterplott dan uji glejser, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji glejser. Berikut hasil pengolahan data untuk uji heteroskedastisitas model 1 dan model 2 dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini:

1) Uji Heteroskedastisitas substruktural 1

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas substruktural 1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.647	3.523		-.751	.456
	Kompensasi	.130	.065	.284	2.007	.050
	Pelatihan	.020	.143	.020	.142	.888

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser substruktural pada tabel 4.13 diperoleh nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar $0,050 > 0,05$ dan nilai signifikansi dari variabel pelatihan sebesar $0,888 > 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti instrument dalam penelitian ini baik dan layak untuk di uji.

2) Uji Heteroskedastisitas Model 2

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.479	5.599		1.872	.067
	Kompensasi	-.004	.093	-.007	-.047	.962
	Pelatihan	-.264	.195	-.202	-1.354	.182
	Kepuasan Kerja	-.102	.108	-.143	-.943	.350

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser substruktural 2 pada tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar $0,962 > 0,05$ dan nilai signifikansi, variabel pelatihan sebesar $0,182 > 0,05$, dan variabel kepuasan kerja sebesar $0,350 > 0,05$. Sehingga pada uji heteoskedastisitas substruktural 2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti instrument dalam penelitian ini baik dan layak untuk di uji.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada kesalahan antara periode t dengan periode t sebelumnya. Suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi gejala autokorelasi. Uji autokorelasi ini dapat dilakukan dengan mendeteksi gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson* (DW) dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Ketentuan pengambilan keputusan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.15
Ketentuan Pengambilan Keputusan Uji *Durbin Watson*

Hipotesis nol	Keputusan	Ketentuan
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desiacion	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi	No desiacion	$4 - du \leq d \leq d - dl$
Tidak ada autokorelasi positif dan negative	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Tabel pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi

1) Uji Autokorelasi Model 1

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Model 1

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.381 ^a	.145	.111	1.353	2.028
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Tabel 4.17
Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

DL	DU	4-DL	4-DU	DW	Keputusan
1,4741	1,6334	2,5259	2,3666	2,028	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan dari hasil pengambilan keputusan uji autokorelasi pada tabel 4.17 nilai DL dan DU diperoleh dari tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan n (jumlah sampel) = 52 responden, serta k (jumlah variabel independen) = 2. Dapat diketahui pada perhitungan uji autokorelasi model 1 nilai DW sebesar 2,028, sehingga nilai DW berada diantara nilai DU = 1,6334 dan nilai 4- DU = 2,3666 ($DU < DW < 4 - DU$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi 1 tidak terjadi autokorelasi positif dan negative pada data yang di uji.

2) Uji Autokorelasi Model 2

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Model 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.444	.409	1.599	2.154
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Tabel 4.19
Hasil Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

DL	DU	4-DL	4-DU	DW	Keputusan
1,4339	1,6769	2,5661	2,3231	2,154	Tidak ada autokorelasi

Berdasarkan dari hasil pengambilan keputusan uji autokorelasi pada tabel 4.19 nilai DL dan DU diperoleh dari tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan n (jumlah sampel) = 52 responden, serta k (jumlah variable independen) = 3. Dapat diketahui pada perhitungan uji autokorelasi model 2 nilai DW sebesar 2,154, sehingga nilai DW berada diantara nilai DU = 1,6769 dan nilai 4- DU = 2,3231 ($DU < DW < 4 - DU$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi 2 tidak terjadi autokorelasi positif dan negative pada data yang di uji.

B. Pembuktian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan yang di hipotesiskan. Pengambilan keputusan tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dan t tabel, jika t hitung > t

tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara parsial variabel tersebut dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut hasil analisis uji t parsial sub struktur 1 dan sub struktur 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. Uji t Parsial Sub Struktur 1

Tabel 4.20
Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a								
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.410	6.227		4.563	.000		
	Kompensasi	.311	.115	.370	2.706	.009	.935	1.070
	Pelatihan	-.420	.252	-.227	-1.665	.102	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel 4.20 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar $0,009 < 0,05$ dan $2,706$ (t hitung) $> 1,325$ (t tabel). Sementara pada variabel pelatihan diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,371 > 0,05$ dan $0,902$ (t hitung) $< 2,01$ (t tabel). Dari hasil uji t parsial tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara variable pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji t Parsial Sub Struktural 2

Tabel 4.21
Hasil Uji t Parsial Sub Struktural 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.985	8.782		.909	.368		
	Kompensasi	.438	.145	.360	3.016	.004	.813	1.230
	Pelatihan	-.223	.306	-.083	-.728	.470	.885	1.131
	Kepuasan Kerja	.663	.169	.458	3.931	.000	.855	1.170

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel 4.21 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar $0,004 < 0,005$ dan $3,016$ (t hitung) $> 2,0106$ (t tabel). Sementara pada variabel pelatihan diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,470 > 0,05$ dan $0,-728$ (t hitung) $< 2,0106$ (t tabel). Pada variabel kepuasan kerja diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $3,931$ (t hitung) $> 2,0106$ (t tabel). Sehingga dari hasil uji t parsial tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pada variabel pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama kepada variabel terikat. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F

tabel pada tabel anova, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh kepada variabel terikat. Berikut hasil uji F simultan substruktural satu dan substruktural dua:

a. Uji F Simultan Substruktural 1

Tabel 4.22
Hasil Uji t Parsial Sub Struktural 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.265	2	7.632	4.168	.021 ^b
	Residual	89.716	49	1.831		
	Total	104.981	51			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi						

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 4.21 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar $0,021 < 0,05$ dan $4,168 (F_{tabel}) > 3,18 (F_{hitung})$. Sehingga dari hasil uji F simultan tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F Simultan Substruktural 2

Tabel 4.22
Hasil Uji t Parsial Sub Struktural 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.835	3	32.612	12.759	.000 ^b
	Residual	122.684	48	2.556		
	Total	220.519	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompensasi						

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 4.22 diperoleh taraf signifikansi pada variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,005$ dan $12,759$ (F tabel) $> 2,79$ (F hitung). Sehingga dari hasil uji F simultan tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang baik adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variasi hubungan terhadap variabel dependen sangat terbatas. Sementara jika nilai mendekati satu berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Berikut hasil koefisien determinasi substruktural 1 dan substruktural 2:

a. Koefisien Determinasi Substruktural 1

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Substruktural 1

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.381 ^a	.145	.111	1.353	2.028
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.22 pada model summary diketahui nilai koefisien determinasi substruktural 1 di dapat nilai R Square sebesar

0,145. Hal ini memberikan informasi bahwa variable kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 14,5% dan sisanya sebesar 85,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi Substruktural 2

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Substruktural 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.444	.409	1.599	2.154
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.23 pada model summary diketahui nilai koefisien determinasi substruktural 2 di dapat nilai R Square sebesar 0,444. Hal ini memberikan informasi bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara bersama-sama menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) dilakukan untuk mengetahui sebab akibat atau hubungan langsung dan tidak langsung antara variable terikat terhadap variable bebas. Pada penelitian ini, *Path Analysis* dilakukan untuk menganalisis pengaruh langsung variable kompensasi, pelatihan terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis pengaruh tidak

langsung variable kompensasi, pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Substruktural 1

Tabel 4.24
Model Summary Substruktural 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.381 ^a	.145	.111	1.353	2.028
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.24 pada model summary, besarnya R square yang terdapat pada tabel adalah sebesar 0,145. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan dari variable kompensasi (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 14,5% sementara sisanya 85,5% merupakan kontribusi dari variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara, Untuk mencari nilai standar error (e) dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,145)} = 0,855$.

Tabel 4.25
Coefficients Uji Sub Struktur 1

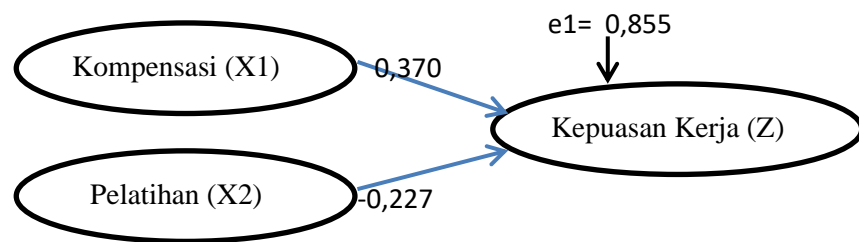
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.410	6.227		4.563	.000		
	Kompensasi	.311	.115	.370	2.706	.009	.935	1.070
	Pelatihan	-.420	.252	-.227	-1.665	.102	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil output SPSS pada tabel 4.25 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar $0,009 < 0,05$, yang artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). sementara pada nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) sebesar $0,102 > 0,05$ yang artinya variabel pelatihan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Penjabaran diatas dapat dibuat persamaan dan diagram jalur, model substruktural 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,370X1 + (-0,227)X2 + 0,855e1$$



Gambar 4.2
Model Analisis Jalur Substruktural 1

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*) Substruktural 2

Tabel 4.26
Model Summary Substruktural 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.444	.409	1.599	2.154
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.26 pada model summary, besarnya R square yang terdapat pada tabel adalah sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan

bahwa sumbangan dari variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 14,5% sementara sisanya 85,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini. Sementara, Untuk mencari nilai standar error (e) dapat dicari dengan rumus $e = \sqrt{(1-0,444)} = 0,556$.

Tabel 4.27
Coefficients Uji Sub Struktur 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.985	8.782		.909	.368		
	Kompensasi	.438	.145	.360	3.016	.004	.813	1.230
	Pelatihan	-.223	.306	-.083	-.728	.470	.885	1.131
	Kepuasan Kerja	.663	.169	.458	3.931	.000	.855	1.170

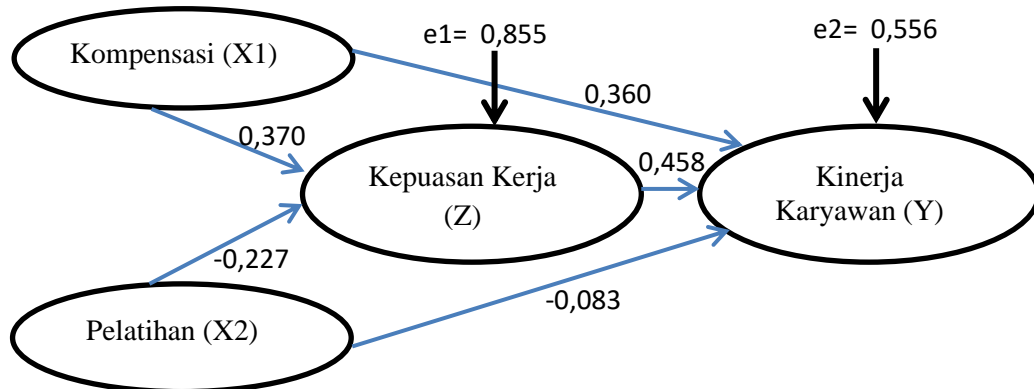
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 24

Hasil output SPSS pada tabel 4.27 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) sebesar $0,004 < 0,05$, yang artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sementara pada nilai signifikansi variabel pelatihan (X2) sebesar $0,470 > 0,05$ yang artinya variabel pelatihan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penjabaran di atas dapat dibuat persamaan dan diagram jalur, model substruktural 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,360X1 + (-0,083)X2 + 0,458Z + 0,556e2$$



Gambar 4.3
Model Analisis Jalur Substruktural 2

Berdasarkan gambar model analisis jalur dapat diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung serta pengaruh total dari penelitian ini yaitu:

- 1) Pengaruh langsung kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,360.

Pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\begin{aligned} \text{(melalui kepuasan kerja)} &= 0,370 \times 0,458 \\ &= 0,16946 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja} \\ \text{karyawan} &= 0,360 + (0,370 \times 0,458) \\ &= 0,360 + 0,16946 \\ &= 0,52946 \end{aligned}$$

- 2) Pengaruh langsung pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,083.

Pengaruh tidak langsung pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\begin{aligned} \text{(melalui kepuasan kerja)} &= -0,227 \times 0,458 \\ &= -0,103966 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan (X2)} \\ \text{terhadap kinerja karyawan (Y)} &= -0,083 + (-0,227 \times 0,458) \\ &= -0,083 + (-0,103966) \\ &= -0,186966 \end{aligned}$$

C. Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap masing-masing variabel penelitian, maka peneliti akan memberikan pembahasan terhadap permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

Kompensasi merupakan gaji yang diterima oleh seorang karyawan baik secara financial maupun non financial. Secara bersamaan kinerja adalah hasil dari karyawan dalam melakukan aktivitas dari fungsional tertentu. Sehingga besarnya kompensasi yang diterima secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi

kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya kompensasi yang besar diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.⁴

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis statistik. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t hitung sebesar 3,016 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan t hitung $3,016 (t \text{ hitung}) > 2,0106 (t \text{ tabel})$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifa'atul Machmudah (2019) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)" bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini sesuai dengan tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan bahwa dengan diberikannya kompensasi secara benar dan tepat sasaran, kinerja dari karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

⁴ Marisi Butarbutar, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis, 2021), hal. 110.

Pamekasan semakin meningkat sehingga tujuan dari perusahaan mudah untuk tercapai.

2. Hipotesis 2 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya pelatihan dapat memberikan dampak ganda yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi organisasi perusahaan. Hal ini akan terjadi apabila pelatihan yang diadakan oleh perusahaan benar-benar efektif. Karena pada kenyataannya masih banyak kesan yang muncul bahwa pelatihan yang diadakan oleh organisasi perusahaan hanya sebatas formalitas saja sehingga kurang dapat diukur hasilnya. Artinya antara pelatihan yang dilakukan tidak dapat menjamin bahwa akan berpengaruh terhadap kinerja dari sumber daya manusia yang bersangkutan ataupun organisasi itu sendiri.⁵

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,470 dan t hitung sebesar -0,728 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variable pelatihan $0,418 > 0,05$ dan $-0,728$ (t hitung) $< 2,0106$ (t tabel) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifa'atul Machmudah (2019) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

⁵ E Widiyo Hari Murdoko & Ferdinan Hindiarto, *Menjadi Trainer Yang Efektif Dan Menarik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), hal 1.

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)” bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan bahwa semenjak adanya COVID-19 perusahaan melakukan pelatihan atau training kepada karyawan secara online sehingga karyawan susah untuk menerapkan materi pelatihan dalam dunia pekerjaan yang mengakibatkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶

3. Hipotesis 3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memainkan kiprah krusial pada kinerja dari karyawan. Kepuasan kerja dapat mendeskripsikan perasaan karyawan yang di dapatkan dari hasil evaluasi pekerjaan mereka. Saat karyawan merasa puas maka mereka akan menyampaikan kontribusinya sehingga bisa menaikkan kinerja dalam suatu organisasi perusahaan.⁷

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi

⁶Trisno Wahyudi, SE. Sy., Kabag Landing, Wawancara Langsung (11 Oktober 2021).

⁷ Hartini, *Quality Of Work Life, Dan Keadilan Organisasi*, (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021), Hal 3-4.

sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 3,931 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja $0,000 < 0,05$ dan $3,931$ (t hitung) $> 2,0106$ (t tabel) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Wajan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Denpasar” bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Bahwasanya karyawan merasa puas akan hal ini sesuai dengan usaha yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi dan pelatihan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

4. Hipotesis 4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kompensasi mempunyai peran yang krusial bagi karyawan sebab besarnya kompensasi bisa menjadi cerminan atau evaluasi pekerjaan bagi karyawan dan besar kecilnya kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta prestasi kerja. Bila kompensasi bisa diberikan secara tepat serta benar maka karyawan akan memperoleh kepuasan terhadap kerja sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi diberikan tidak tepat dan benar, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun⁸

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 dan t hitung sebesar 2,706 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi $0,000 < 0,05$ dan $2,706 (t \text{ hitung}) > 1,325 (t \text{ tabel})$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 4 pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifa'atul Machmudah (2019) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)" bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada

⁸ Asmara Indahingwati & Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: Scopindo Media, 2020), hal. 189.

PT. BNI Syariah Kantor Cabang Semarang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado”, bahwa kompensasi berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Hal ini sesuai dengan fakta yang ada di perusahaan bahwasanya perusahaan telah berusaha untuk memenuhi kebutuhan mengenai kompensasi pada seluruh karyawannya guna terciptanya kepuasan kerja dari karyawan. Sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan mudah.⁹

5. Hipotesis 5 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis regresi linear berganda diketahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,371 dan t hitung sebesar 0,902 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel pelatihan diperoleh taraf signifikansi sebesar

⁹ Trisno Wahyudi, SE. Sy., Kabag Landing, Wawancara Langsung (11 Oktober 2021).

0,371 > 0,05 dan 0,902 (t hitung) < 2,01 (t tabel) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifa'atul Machmudah (2019) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)" bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Hal ini sesuai dengan fakta yang ada di perusahaan bahwasanya semenjak adanya wabah COVID-19 perusahaan mengadakan pelatihan secara online yang diikuti oleh karyawan sesuai dengan bidangnya. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karyawan merasa susah untuk menerapkan materi dalam pelatihan pada dunia pekerjaan, hal ini terjadi karena karyawan merasa kurang nyaman atau

kurang puas dengan kondisi pelatihan online yang tidak melakukan tatap muka secara langsung oleh pemateri dalam pelatihan.¹⁰

6. Hipotesis 6 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Bila kompensasi bisa diberikan secara tepat serta benar maka karyawan akan memperoleh kepuasan terhadap kerja sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sebaliknya bila kompensasi diberikan tidak tepat dan benar, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.¹¹

Berdasarkan pengujian *Path Analysis*, diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,360. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0,370 \times 0,458 = 0,16946$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,360 + 0,16946 = 0,52946$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,360 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,16946 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja

¹⁰ Trisno Wahyudi, SE. Sy., Kabag Landing, Wawancara Langsung (11 Oktober 2021).

¹¹ Asmara Indahingwati & Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: Scopindo Media, 2020), hal. 189.

(Z) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis 6 pada penelitian ini ditolak.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus hal ini menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Sesuai dengan fakta yang ada di lapangan bahwasanya karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang mencukupi biaya hidupnya sehingga ada beberapa karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, curang dalam pekerjaannya sehingga dapat menghambat dalam mencapai tujuan dari organisasi bahkan ada beberapa karyawan yang *turnover* atau resign dari pekerjaannya.¹²

7. Hipotesis 7 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengujian Path Analysis, diketahui pengaruh langsung yang diberikan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,083. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari pelatihan (X2)

¹² Trisno Wahyudi, SE. Sy., Kabag Landing, Wawancara Langsung (11 Oktober 2021).

melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $-0,227 \times 0,458 = -0,103966$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $-0,083 + (-0,103966) = -0,186966$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $-0,083$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $-0,103966$ yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan (X2) melalui kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis 7 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifa'atul Machmudah (2019) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)" bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan telah terlaksana sekaligus hal ini menjawab permasalahan yang ada pada latar belakang masalah. Sesuai dengan fakta yang ada intensitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan menurun dikarenakan karyawan merasa tidak puas akan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang disebabkan wabah COVID-19 yang juga berdampak kepada perusahaan sehingga harus mengadakan pelatihan secara online. Hal inilah yang menyebabkan karyawan merasa kurang puas karena materi pelatihan secara online dirasa sulit untuk diterapkan dalam dunia pekerjaan.¹³

¹³ Trisno Wahyudi, SE. Sy., Kabag Landing, Wawancara Langsung (11 Oktober 2021).

