

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijabarkan mengenai profil perusahaan dan penjelasan tentang data-data yang dikumpulkan. Selain itu terdapat penjelasan tentang pengolahan data menggunakan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya serta pembahasan dari hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian sehingga nantinya dapat memberikan usulan perbaikan berdasarkan hasil analisis pembahasan.

### 4.1 PROFIL PERUSAHAAN

Pada sub bab profil perusahaan ini akan dijelaskan tentang perusahaan tempat penelitian dilaksanakan. Penjelasan meliputi gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan gambaran umum proyek kereta datar.

#### 4.1.1 PT INKA

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai profil perusahaan PT INKA. Penjelasan meliputi gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan gambaran umum proyek kereta datar.

##### 4.1.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Gagasan untuk mendirikan PT INKA di Indonesia merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam rangka menanggulangi dan memenuhi kebutuhan jasa angkutan kereta api di Indonesia yang terus meningkat. PT INKA merupakan pengembangan dari Balai Yasa Lokomotif Uap yang dimiliki oleh PJKA (sekarang PT Kereta Api) yang berlokasi di Madiun. Semenjak lokomotif uap sudah tidak dioperasikan lagi, maka balai yasa ini dialihfungsikan menjadi pabrik kereta api. PT INKA didirikan pada tanggal 18 Mei 1981 (Akta Notaris Imas Fatimah, SH No. 51), sebagai tindak lanjut dari kebijakan yang telah digariskan dalam berbagai Peraturan dan Keputusan, yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1981, tanggal 3 Februari 1981, tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di bidang Industri Kereta Api.

2. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 195/KMK.011/1981, tanggal 8 April 1981, tentang Penetapan Modal Perseroan (Persero) PT Industri Kereta Api.

Pembinaan dan kepemilikan saham PT INKA berawal dari pembinaan teknis oleh Departemen Perhubungan dari tahun 1981 sampai tahun 1989, pembinaan teknik beralih kepada BPIS dari tahun 1989 sampai dengan tahun 1998, mulai tahun 1998 pembinaan teknis beralih kepada Menteri Negara BUMN, dan pada tahun 1998 saham beserta pembinaan teknis beralih dari Menteri Keuangan ke PT Bahana Pakarya Industri Strategis (BPIS). Kepemilikan terakhir beralih ke Menteri BUMN, melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 52 Tahun 2002 tentang penyertaan modal negara Republik Indonesia kedalam modal saham PT Industri Kereta Api. PT INKA melakukan *joint venture* dengan General Electric dalam memproduksi kereta api. Berikut ini adalah logo dari PT INKA:



**Gambar 4.1** Logo PT INKA

Makna logo secara keseluruhan adalah memberi kesan gerak dinamis industri, kecepatan kemajuan disamping penonjolan industri berat atau logam dasar dan memberikan kesan sebagai dinamisor juga katalisator dalam sektor industri di Indonesia. PT INKA bergerak dalam bidang industri kereta api dan industri logam dasar yang memproduksi gerbong dan lokomotif guna menunjang peningkatan dan penambahan jasa angkutan kereta api. Dalam jangkauan yang lebih luas, memberikan jasa teknik dan pemanfaatan teknologi tinggi serta inovasi teknologi. Kegiatan utama PT INKA adalah :

1. Pembuatan kereta api (gerbong barang, gerbong *ballast*, gerbong batubara, gerbong tangki, kereta penumpang, kereta rel diesel, kereta rel listrik).
2. Jasa perawatan besar (*overhaul*) perkeretaapian.
3. Perdagangan lokal, impor dan ekspor barang dan jasa yang berhubungan dengan perkeretaapian.
4. Jasa konsultasi dan rekayasa bidang perkeretaapian.
5. Pembuatan barang-barang dalam rangka diversifikasi produk, antara lain : *Container office, Airport trolley* dan *Automotive product*.
6. Pelayanan purna jual perkeretaapian.

#### 4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi PT.INKA adalah sebagai berikut:

##### 1. Visi

Menjadi perusahaan manufaktur sarana kereta api dan transportasi kelas dunia yang unggul di Indonesia.

##### 2. Misi

Menciptakan keunggulan kompetitif dalam bisnis dan teknologi sarana perkeretaapian dan transportasi, untuk menguasai pasar domestik dan memenangkan persaingan bisnis di pasar regional, ASEAN dan negara berkembang.

#### 4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT INKA dapat dilihat pada Lampiran 2. Secara umum struktur organisasi PT INKA memiliki 4 direktorat, yaitu direktorat utama, direktorat keuangan & SDM, direktorat komersil & teknologi dan direktorat produksi. Penelitian ini dilakukan pada direktorat produksi dan direktorat keuangan & SDM. Pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian dalam PT INKA dapat dilihat di Lampiran 3.

#### 4.1.1.4 Produk

PT. INKA merupakan perusahaan yang memproduksi kereta api sebagai produk utama. Berikut ini merupakan produk-produk yang dihasilkan oleh PT.INKA:

##### 1. Kereta anti peluru

Kereta anti peluru ini merupakan pesanan dari kementerian perhubungan guna untuk melayani tamu-tamu penting atau VVIP.



**Gambar 4.2** Kereta Anti Peluru

##### 2. Kereta penumpang

Produk kereta penumpang, antara lain kereta eksekutif, kereta ekonomi (K3), *Diesel Air Car* (KRDI) dan *Railbus* Solo. Gambar jenis-jenis kereta penumpang dapat dilihat pada Gambar 4.3.



(a) Kereta Eksekutif



(b) Kereta Ekonomi (K3)



(c) KRDI



(d) Kereta Railbus Solo

**Gambar 4.3** Kereta Penumpang

### 3. Kereta barang

Beberapa produk kereta barang yang diproduksi adalah *oil tank wagon*, *ballast hopper wagon* dan *pulp wagon*. Gambar jenis-jenis kereta barang dapat dilihat pada Gambar 4.4.



(a) Oil Tank Wagon



(b) Ballast Hopper Wagon



(c) Pulp Wagon

**Gambar 4.4** Kereta Barang

### 4. Kereta datar

Kereta datar merupakan produk pengembangan bisnis PT.INKA untuk mengangkut peti kemas.

**Gambar 4.5** Kereta Datar

### 5. Bogie

*Bogie* merupakan sistem kesatuan roda pada kereta api yang terdiri dari dua perangkat roda atau lebih yang digabungkan oleh rangka dan dilengkapi oleh sistem pemegasan, pengereman dan anti selip.



**Gambar 4.6** Bogie

6. *Tram*

Tram merupakan model kereta api yang memiliki dua lantai, dimana lantai dua memiliki konsep outdoor. Pada PT.INKA telah menyelesaikan Tram Epicentrum Bakrie dan Tram Bale Kota Tangerang.



**Gambar 4.7** Tram

7. *ATC (Articulated Bus)*

ATC (*Articulated Bus*) yaitu bus tempel seperti yang digunakan oleh bus transjakarta. Bis ini dapat mengangkut penumpang sebanyak 150-160 orang.



**Gambar 4.8** ATC (*Articulated Bus*)

8. *Rail conveyor*

*Rail conveyor* merupakan kombinasi dari pemakaian desain kereta api dan *conveyor / belt conveyor*. Prinsip kerjanya seperti prinsip kerja *roller coaster*. *Rail conveyor* ini digunakan untuk transportasi pertambangan misalnya pengangkutan batu bara.



**Gambar 4.9** Rail Conveyor

9. ACT (*Automatic Container Transporter*)

ACT (*Automatic Container Transporter*) merupakan *monorail* yang digunakan untuk mengangkut barang atau peti kemas dari pelabuhan ke tempat penyimpanan peti kemas.



**Gambar 4.10** ACT (*Automatic Container Transporter*)

10. APMS (*Automatic People Moving System*)

APMS (*Automatic People Moving System*) merupakan *monorail* yang digunakan di Bandara Soekarno Hatta dari terminal satu ke terminal berikutnya.



**Gambar 4.11** APMS (*Automatic People Moving System*)

#### 4.1.1.5 Gambaran Umum Proyek Kereta Datar

Proyek kereta datar merupakan proyek pengembangan PT INKA. Kereta datar ini berfungsi untuk mengangkut peti kemas. Gerbong didesain sesuai dengan kondisi dan syarat teknis operasi lintas dan mengacu kepada Standar Internasional untuk satuan berat dan dimensi. Semua kegiatan yang berhubungan dengan proyek ini dikerjakan sesuai dengan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Tahun 2015 PT INKA menerima proyek kereta datar sejumlah 1.213 unit gerbong kereta yang dimulai pada bulan September 2014 dan ditargetkan akan selesai di bulan Desember 2015. Proyek ini dikerjakan oleh karyawan tetap PT INKA dan karyawan borongan PT IMS.

Proses produksi merupakan proses transformasi bahan baku material dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dengan standar mutu serta pengawasan yang ketat dan berkesinambungan untuk menghasilkan produk yang bernilai tinggi. Proses produksi kereta datar dilakukan secara bertahap oleh Bagian Pengerjaan Plat, Bagian Perakitan, Bagian Pengecatan, Bagian Pemasangan Komponen, Bagian Permesinan dan didukung oleh bagian *Quality Control*, Bagian Perencanaan dan Pengendalian Produksi serta Bagian *Quality Insurance*. Berikut ini merupakan proses produksi kereta datar:

1. Bagian Pengerjaan Plat (PPL) / *Welding*

Pengerjaan plat yang dilakukan adalah pemotongan dan pengelasan plat melalui proses *welding, grinding, reforming, drilling, laser, cutting*, dan sebagainya

2. Bagian Perakitan (PRK)

3. Bagian Pengecatan

Pada tahapan pengecatan ini terdapat beberapa proses pengerjaan yaitu pembersihan karat, pendempulan, pelapisan anti karat, pengecatan awal dan pengecatan akhir.

4. Bagian Pemasangan Komponen (PMK)

Pemasangan komponen yang dilakukan adalah pemasangan komponen listrik dan *bogie*.

5. Bagian Permesinan

Bagian mengerjakan proses-proses permesinan seperti bubut, *milling, scrapping, drilling* dan melakukan pembuatan bagian kereta yang berbentuk *center sill, pen, silindris*, dan lain sebagainya.

6. *Quality Control*

Bagian *Quality Control* bertugas sebagai berikut:

- a. Menerima daftar spesifikasi rancang produk dan mengevaluasinya.
- b. Melakukan pemeriksaan kualitas barang masuk, produk akhir dan produk jadi.
- c. Memberikan jaminan mulai dari produsen kepada konsumen.
- d. Memberikan *feed back* secepatnya penyimpanan-penyimpanan produksi dan kelainan produk dan kelainan mutu produk.
- e. Menyiapkan bahan laporan mutu produk.
- f. Menjaga hubungan baik dengan konsumen.

7. Bagian Perencanaan dan Pengendalian Produk (PPC)

Bagian Perencanaan dan Pengendalian ini bertugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan jumlah dan jenis produk dan mengevaluasinya.
- b. Mempersiapkan jadwal produksi, penggunaan mesin, tenaga kerja, perakitan dan bahan.
- c. Selalu ikut mengontrol pelaksana produksi serta mempelajari kemungkinan-kemungkinan terjadi perbedaan perencanaan dengan pelaksanaan produksi.
- d. Mempelajari kemungkinan metode kerja yang lebih untuk mempertinggi produktivitas.
- e. Melakukan pengumpulan data dan pencatatan jam orang, jam mesin, bahan baku, dan bahan penolong yang diperlukan untuk pengawasan, penyusunan statistik, penetapan standar dan pembuatan laporan.

f. Ikut serta merumuskan dalam menentukan anggaran belanja proses produksi.

#### 8. *Quality Assurance*

Setelah proses produksi berakhir, pihak *Quality Assurance* melakukan uji kualitas hasil produksi untuk mendapatkan suatu produk yang bermutu dan berkualitas. Pengujian yang dilakukan adalah:

##### a. Tes statis

Tes statis adalah uji yang dilakukan di pabrik saat kondisi kereta dalam keadaan diam, meliputi:

##### 1) Uji beban

Uji beban dilakukan kekuatan produk kereta api terhadap besarnya beban maksimal yang diberikan, misalnya uji beban *bogie* (*bogie load test*) untuk menguji beban maksimal yang dapat diterima *bogie*.

##### 2) Uji kelayakan las

Uji ini untuk mengetahui kekuatan pengelasan, apakah telah sesuai dengan standar yang di tetapkan.

##### b. Tes kelistrikan

Tes kelistrikan digunakan untuk memeriksa dan memastikan pemasangan komponen kelistrikan pada kereta api tersebut dalam kondisi dapat berfungsi dengan baik.

##### c. Tes Pengereman

Tujuannya adalah untuk memastikan sistem pengereman telah sesuai dengan standar yang digunakan.

##### d. Tes Dinamik

##### 1) Tes kelengkungan (*curva test*)

Tes ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan gerbong kereta api saat melewati lintasan rel yang melengkung. Dilakukan dengan cara menempatkan separuh bagian gerbong kereta api pada tambangan dan separuhnya lagi pada lintasan diatas rel kemudian digeser ke depan dan ke belakang dengan jarak sesuai standar yang ditetapkan gerbong kereta apu dinyatakan lulus uji jika komponen bagian di bawah gerbong tidak ada menyentuh roda kereta.



## 2) Tes jalan (*run test*)

Tes ini adalah tahap akhir dari produksi yang dilakukan dengan cara menjalankan rangkaian gerbong dan lokomotif kereta api di lintasan kereta api untuk mengetahui jalan dari kereta api.

### 4.1.2 INKA Multi Solusi

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai profil perusahaan PT INKA Multi Solusi (IMS). Penjelasan meliputi gambaran umum perusahaan, visi dan misi dan struktur organisasi.

#### 4.1.2.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT INKA Multi Solusi (IMS) merupakan salah satu anak perusahaan PT INKA yang bergerak di bidang konstruksi dan perdagangan komponen atau suku cadang perkeretaapian dan transportasi darat. PT IMS berdiri pada tanggal 23 Desember 2009 (Akta Notaris Maria Liliana, SH No. 66) dengan nama PT Railindo Global Karya. PT INKA mengambil alih sembilan puluh lima persen saham PT RGK dan berganti nama menjadi PT IMS pada tanggal 18 Februari 2015. Berikut ini merupakan logo PT IMS:



Gambar 4.12 Logo PT IMS

PT IMS merupakan salah satu perusahaan pendukung yang memiliki peran signifikan dalam perkembangan bisnis PT INKA. Pengambil alihan saham yang dilakukan bertujuan untuk menjadikan PT INKA sebagai pemegang saham mayoritas dari PT IMS sehingga PT IMS dapat menjadi kendaraan untuk mendukung pengembangan bisnis PT INKA. PT IMS memiliki 1000 sampai dengan 1500 tenaga produksi yang siap untuk bersaing dengan kompetitif di bidang jasa konstruksi dan perdagangan perkeretaapian dan transportasi darat lainnya. Kegiatan utama PT IMS adalah :

1. Jasa
  - a. Jasa pemasok tenaga kerja
  - b. Jasa permesinan
  - c. Jasa fabrikasi
  - d. Jasa pemasangan
  - e. Jasa *finishing*
  - f. Jasa rekayasa
  - g. Jasa perawatan kereta api dan produk transportasi darat
  - h. Jasa pembangunan dan perawatan jalan kereta api
  - i. Perakitan kendaraan bermotor roda empat atau lebih
  - j. Perakitan komponen kendaraan bermotor roda empat atau lebih
2. Perdagangan
  - a. Komponen gerbong atau kereta api
  - b. Suku cadang gerbong atau kereta api (*single parts*)
  - c. Suku cadang atau komponen produk transportasi darat lainnya.

#### 4.1.2.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi PT IMS adalah sebagai berikut:

1. Visi  
Penyedia jasa “*Total Solution Provider*” di bidang konstruksi dan perdagangan.
2. Misi  
Mendorong proses yang fleksibel dan efisien untuk meningkatkan pertumbuhan pendapatan dan laba perusahaan.

#### 4.1.2.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT IMS dapat dilihat pada Lampiran 4. Secara umum struktur organisasi PT IMS memiliki 3 direktur, yaitu direktur utama, direktur administrasi dan keuangan dan direktur operasi. Penelitian ini dilakukan pada direktur produksi dan direktur keuangan & SDM.

## 4.2 PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan borongan dan tetap dalam proyek kereta datar di PT INKA. Kuesioner yang

disebar dapat dilihat pada Lampiran 5. Kuesioner dirancang berdasarkan unsur-unsur dari setiap variabel yang akan diteliti dengan mengacu pada referensi yang jelas. Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana keterkaitan antara kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional bagi karyawan borongan dan tetap pada proyek kereta datar di PT INKA. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden secara sensus terhadap 80 orang karyawan tetap dan 82 orang karyawan borongan dalam waktu yang bersamaan.

### 4.3 PENGOLAHAN DATA

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian instrumen, transformasi data, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, pengujian faktor mediasi dan uji *independent sample t*.

#### 4.3.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mendapatkan kuesioner yang reliabel dan valid sehingga mampu menunjukkan bagaimana komitmen organisasional yang dimiliki karyawan borongan dan tetap pada proyek kereta datar. Pengujian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak dua kali dan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian yang terbaik digunakan sebagai data yang diolah dalam penelitian ini.

Suatu kuisisioner dapat dikatakan *reliable* bila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Santosa dan Ashari, 2005: 251). Sedangkan pernyataan dianggap valid apabila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) (Trihendradi, 2011: 216). Kuesioner yang disebar pada karyawan borongan dan tetap dapat dilihat pada Lampiran 5. Sedangkan rekap hasil kuesioner yang disebar pada karyawan borongan dan tetap dapat dilihat pada Lampiran 6 dan 7.

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan setiap item pernyataan dengan variabel total pada setiap variabel. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung *pearson correlation* pada hasil SPSS dengan nilai  $r$  pada tabel atau dengan membandingkan nilai  $\text{sig}$ . Apabila terdapat pernyataan yang memiliki nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka pernyataan tersebut akan dihilangkan.

Pada penelitian ini semua pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan nilai sig.  $< 0,05$ . Hasil uji validitas pada karyawan borongan dapat dilihat pada Lampiran 8. Sedangkan hasil uji validitas pada karyawan tetap dapat dilihat pada Lampiran 9.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa instrumen yang kita gunakan sudah cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai  $r$  hitung *cronbach alpha* pada hasil pengolahan data dengan perangkat lunak statistik. Hasil uji reliabilitas pada kuesioner memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang diberikan oleh kuesioner akan tetap konsisten bila digunakan dua kali atau lebih dalam mengukur suatu kejadian yang sama.

Hasil uji reliabilitas pada semua item juga memiliki nilai *cronbach alpha* diatas 0,8 sehingga semua item dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik. Hasil uji reliabilitas pada karyawan borongan dapat dilihat pada Lampiran 10. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada karyawan tetap dapat dilihat pada Lampiran 11.

#### 4.3.2 Transformasi Data

Transformasi data dilakukan untuk memenuhi syarat uji regresi yaitu menggunakan data bertipe interval atau rasio. Sedangkan jawaban responden pada kuesioner menggunakan data bertipe ordinal. Jawaban kuesioner bersifat kualitatif atau bukan angka sebenarnya. Data ordinal tidak secara nyata menunjukkan perbandingan suatu jawaban dengan jawaban lain pada pernyataan yang sama, oleh karena itu diperlukan transformasi data. Untuk memenuhi syarat tersebut, perlu dilakukan transformasi data dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). Berikut ini merupakan proses yang dilakukan untuk mengubah data:

1. Menghitung frekuensi

Frekuensi adalah banyaknya jumlah tanggapan responden dalam memilih skala ordinal 1 sampai dengan 5 untuk setiap pernyataan. Contoh skor jawaban pada item pernyataan 1 pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai 1 = 0 orang
- b. Nilai 2 = 0 orang
- c. Nilai 3 = 2 orang
- d. Nilai 4 = 74 orang

e. Nilai 5 = 6 orang

Hal ini juga dilakukan pada item pernyataan selanjutnya dan pada variabel lainnya.

## 2. Menghitung proporsi (P)

Proporsi dapat dihitung dengan membagi setiap frekuensi nilai dengan jumlah responden. Berikut ini merupakan contoh perhitungan pada item pernyataan 1 pada variabel kompensasi:

a. Proporsi nilai 1 dengan jawaban sebanyak 0,  $P_1 = \frac{0}{82} = 0$

b. Proporsi nilai 2 dengan jawaban sebanyak 0,  $P_2 = \frac{0}{82} = 0$

c. Proporsi nilai 3 dengan jawaban sebanyak 2,  $P_3 = \frac{2}{82} = 0,0244$

d. Proporsi nilai 4 dengan jawaban sebanyak 74,  $P_4 = \frac{74}{82} = 0,9024$

e. Proporsi nilai 5 dengan jawaban sebanyak 6,  $P_5 = \frac{6}{82} = 0,0732$

## 3. Menghitung proporsi kumulatif (PK)

Proporsi kumulatif dapat dihitung dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap nilai. Berikut ini merupakan contoh perhitungan pada item pernyataan 1 pada variabel kompensasi:

a.  $PK_1 = 0$

b.  $PK_2 = 0 + 0 = 0$

c.  $PK_3 = 0 + 0,0244 = 0,0244$

d.  $PK_4 = 0,0244 + 0,9024 = 0,9268$

e.  $PK_5 = 0,9268 + 0,0732 = 1$

## 4. Mencari nilai Z

Nilai Z diperoleh dengan melihat tabel distribusi normal baku (*critical value of z*) dengan asumsi bahwa proporsi kumulatif berdistribusi normal baku.

a. Nilai Z untuk proporsi kumulatif 1

$PK_1 = 0$ , kemudian mencari nilai 0 pada tabel Z. Nilai Z yang dicari bernilai -4.

Maka nilai  $Z_1$  untuk  $PK_1$  adalah -4.

b. Nilai Z untuk proporsi kumulatif 2

$PK_2 = 0$ , kemudian mencari nilai 0 pada tabel Z. Nilai Z yang dicari bernilai -4.

Maka nilai  $Z_2$  untuk  $PK_2$  adalah -4.

- c. Nilai Z untuk proporsi kumulatif 3

$PK_3 = 0,0244$ , nilai p yang dihitung adalah  $0,5 - 0,0244 = 0,4756$ . Kemudian mencari nilai yang mendekati 0,4756 pada tabel Z. Nilai Z yang dicari bernilai 1,97. Karena Z ada di sebelah kiri 0, maka Z bernilai negatif. Dengan demikian untuk  $PK_3 = 0,0244$  memiliki nilai  $Z_3 = -1,97$ .

- d. Nilai Z untuk proporsi kumulatif 4

$PK_4 = 0,9268$ , nilai p yang dihitung adalah  $0,9268 - 0,5 = 0,4268$ . Kemudian mencari nilai yang mendekati 0,4268 pada tabel Z. Nilai yang terletak diantara nilai  $Z = 1,45$  dan  $1,46$  oleh karena itu nilai Z untuk daerah dengan proporsi 0,4268 diperoleh dengan cara interpolasi sebagai berikut:

$$0,4265 + 0,4279 = 0,8544$$

$$\frac{0,8544}{0,4268} = 2,002$$

Keterangan :

0,8544 = jumlah antara dua nilai yang mendekati 0,4268 dari tabel Z

0,4268 = nilai yang diinginkan

2,002 = nilai yang digunakan sebagai pembagi dalam interpolasi

Nilai Z hasil interpolasi:

$$\frac{1,45 + 1,46}{2,002} = 1,454$$

Nilai Z yang dicari bernilai 1,454. Nilai tersebut lebih dari 0,5 sehingga terletak di sebelah kanan nol, maka Z bernilai positif. Dengan demikian untuk  $PK_4 = 0,9268$  memiliki nilai  $Z_4 = 1,454$ .

- e. Nilai Z untuk proporsi kumulatif 5

$PK_5 = 1$ , nilai Z tidak terdefinisi.

5. Menghitung nilai densitas F (z)

Nilai F (z) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} Z^2 \right) \text{ dengan } \pi = \frac{22}{7} = 3,14$$

- a.  $Z_1 = -4$

$$F(-4) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} (-4)^2 \right) = 0$$

$$= \frac{1}{2,506} \text{Exp} (-8) = 0$$

$$= 0,3990 \cdot 0,000335 = 0,000134$$

$$b. Z_2 = -4$$

$$\begin{aligned} F(-4) &= \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} (-4)^2 \right) = 0 \\ &= \frac{1}{2,506} \text{Exp} (-8) = 0 \\ &= 0,3990 \cdot 0,000335 = 0,000134 \end{aligned}$$

$$c. Z_3 = -1,97$$

$$\begin{aligned} F(-1,97) &= \frac{1}{\sqrt{2} \cdot 3,14} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} (-1,97)^2 \right) = 0 \\ &= \frac{1}{2,506} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} (3,8809) \right) = 0 \\ &= 0,3990 \text{Exp} (-1,94045) = 0,0573 \end{aligned}$$

$$d. Z_4 = 1,454$$

$$\begin{aligned} F(1,454) &= \frac{1}{\sqrt{2} \cdot 3,14} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} (1,454)^2 \right) = 0 \\ &= \frac{1}{2,506} \text{Exp} \left( -\frac{1}{2} (2,114) \right) = 0 \\ &= 0,3990 \text{Exp} (-1,05706) = 0,1386 \end{aligned}$$

$$e. Z_5 = \text{tidak terdefinisi}$$

$$- F(25) = 0$$

#### 6. Menghitung *scale value*

*Scale value* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Density at lower} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Keterangan: Nilai densitas = Nilai yang diambil dari densitas  $z$

Area = Nilai yang diambil dari proporsi kumulatif

Nilai batas bawah  $SV_1$  dan proporsi kumulatif pada densitas pertama adalah 0. Proporsi kumulatif dan densitas masing-masing nilai dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut ini merupakan perhitungan *scale value* pada masing-masing nilai:

**Tabel 4.1** Proporsi Kumulatif dan Densitas

Proporsi Kumulatif	Densitas (f(z))
0	0,000134
0	0,000134
0,0244	0,0573
0,9268	0,1386
1	0

$$a. SV_1 = \frac{0 - 0,000134}{0 - 0} = \frac{-0,000134}{0} = \text{tidak terdefinisi}$$

$$b. SV_2 = \frac{0,000134 - 0,000134}{0 - 0} = \frac{0}{0} = \text{tidak terdefinisi}$$

$$c. SV_3 = \frac{0,000134 - 0,0573}{0,0244 - 0} = \frac{-0,057166}{0,0244} = -2,34287 \text{ (Sv terkecil)}$$

$$d. \quad SV_4 = \frac{0,0573 - 0,1386}{0,9268 - 0,0244} = \frac{-0,0813}{0,9024} = -0,09093$$

$$e. \quad SV_5 = \frac{0,1386 - 0}{1 - 0,9268} = \frac{0,1386}{0,0732} = 1,89344$$

#### 7. Menghitung nilai hasil penskalaan

Nilai hasil penskalaan dapat dihitung dengan langkah sebagai berikut:

- a. Mengubah nilai SV terkecil (nilai negatif terbesar) menjadi sama dengan 1.

$$SV_3 = -2,34287$$

Nilai 3 diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$-2,34287 + X = 1$$

$$X = 1 + 2,34287 = 3,34287$$

- b. Transformasi nilai skala dengan rumus sebagai berikut:

$$y = Sv + |Sv \min|$$

$$y_1 = \text{tidak terdefinisi} + 3,34287 = \text{tidak terdefinisi}$$

$$y_2 = \text{tidak terdefinisi} + 3,34287 = \text{tidak terdefinisi}$$

$$y_3 = -2,34287 + 3,34287 = 1$$

$$y_4 = -0,09009 + 3,34287 = 3,252776 \text{ dibulatkan menjadi } 3,25$$

$$y_5 = 1,89344 + 3,34287 = 5,236311 \text{ dibulatkan menjadi } 5,24$$

Hasil rekap transformasi data pernyataan nomor 1 pada variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.2

**Tabel 4.2** Hasil Rekap Transformasi Data Pernyataan Nomor 1 Variabel Kompensasi

Skala Skor Ordinal	Frekuensi	Proporsi	Proporsi Kumulatif	Nilai Z	Densitas (F(z))	Scale Value	Nilai Hasil Penskalaan
1	0	0	0	-4	0,000134	Tidak terdefinisi	Tidak terdefinisi
2	0	0	0	-4	0,000134	Tidak terdefinisi	Tidak terdefinisi
3	2	0,0244	0,0244	-1,97	0,0573	-2,34287	1
4	74	0,9024	0,9268	1,454	0,1386	-0,09093	3,25
5	6	0,0732	1	0	0	1,89344	5,24
$\Sigma$	82						

Rekapan hasil akhir transformasi data untuk semua pertanyaan pada penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 12 dan 13.

### 4.3.3 Uji Independent Sample T

Uji *independent sample t test* digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang sama atau tidak sama secara signifikan



(Ghozali, 2013:64). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai uji *independent sample t* pada karyawan borongan dan tetap.

#### 4.3.3.1 Uji *Independent Sample T* pada Variabel Kompensasi

Uji *independent sample t* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata variabel kompensasi ( $X_1$ ) pada jawaban kuesioner karyawan borongan dan tetap. Hasil uji statistik *independent sample t* pada variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3** Hasil Uji Statistik *Independent Sample T* pada Variabel Kompensasi  
**Group Statistics**

	KARYAWAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	Borongan	82	26,84613	3,903795	,431102
	Tetap	80	22,93991	4,695666	,524991

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa rata-rata variabel kompensasi pada karyawan borongan adalah 26,84613 sedangkan pada karyawan tetap adalah 22,93991. Perbedaan ini dapat terlihat secara nyata melalui hasil statistik pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4** Hasil Uji *Independent Sample T* pada Variabel Kompensasi  
**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	11,742	,001	5,763	160	,000	3,906222	,677773	2,567687	5,244756
	Equal variances not assumed			5,750	153,423	,000	3,906222	,679312	2,564209	5,248235

Tahap pertama yang perlu dilakukan adalah menguji varians kedua sampel terlebih dahulu dengan melihat nilai *Levene Test* pada Tabel 4.4. Setelah kita mengetahui apakah nilai varians sama atau tidak, kita dapat menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara signifikan atau tidak pada kedua sampel.

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa F hitung *Levene Test* sebesar 11,742 dengan probabilitas  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa varians kedua sampel tidak sama. Menurut hasil *Levene Test* tersebut, analisis uji *independent sample t* dilakukan dengan menggunakan nilai t pada asumsi *equal variances not assumed* dalam Tabel 4.4 yang bernilai 5,750 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel kompensasi ( $X_1$ ) berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak.

#### 4.3.3.2 Uji *Independent Sample T* pada Variabel Motivasi Kerja

Uji *independent sample t* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) pada jawaban kuesioner karyawan borongan dan tetap. Hasil uji statistik *independent sample t* pada variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5** Hasil Uji Statistik *Independent Sample T* pada Variabel Motivasi Kerja

Group Statistics					
	KARYAWAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X2	Borongan	82	83,50450	11,918354	1,316162
	Tetap	80	78,63309	14,096868	1,576078

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa rata-rata variabel motivasi kerja pada karyawan borongan adalah 83,50450 sedangkan pada karyawan tetap adalah 78,63309. Perbedaan ini dapat terlihat secara nyata melalui hasil statistik pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6** Hasil Uji *Independent Sample T* pada Variabel Motivasi Kerja

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X2	Equal variances assumed	2,030	,156	2,377	160	,019	4,871412	2,049126	,824591	8,918234
	Equal variances not assumed			2,372	154,379	,019	4,871412	2,053364	,815096	8,927729

Tahap pertama yang perlu dilakukan adalah menguji varians kedua sampel terlebih dahulu dengan melihat nilai *Levene Test* pada Tabel 4.6. Setelah kita mengetahui apakah nilai varians sama atau tidak, kita dapat menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara signifikan atau tidak pada kedua sampel.

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa F hitung *Levene Test* sebesar 2,030 dengan probabilitas  $0,156 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa varians kedua sampel sama. Menurut hasil *Levene Test* tersebut, analisis uji *independent sample t* dilakukan dengan menggunakan nilai t pada asumsi *equal variances assumed* dalam Tabel 4.6 yang bernilai 2,377 dengan probabilitas signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel motivasi kerja berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak.

#### 4.3.3.3 Uji *Independent Sample T* pada Variabel Kepuasan Kerja

Uji *independent sample t* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) pada jawaban kuesioner karyawan borongan dan tetap. Hasil uji statistik *independent sample t* pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7** Hasil Uji Statistik *Independent Sample T* pada Variabel Kepuasan Kerja

Group Statistics					
	KARYAWAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X3	Borongan	82	39,27476	5,894810	,650973
	Tetap	80	34,25731	7,385898	,825769

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa rata-rata variabel kepuasan kerja pada karyawan borongan adalah 39,27476 sedangkan pada karyawan tetap adalah 34,25731. Perbedaan ini dapat terlihat secara nyata melalui hasil statistik pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.48** Hasil Uji *Independent Sample T* pada Variabel Kepuasan Kerja

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
X3	Equal variances assumed	10,568	,001	4,785	160	,000	5,017444	1,048611	2,946541	7,088346
	Equal variances not assumed			4,772	150,871	,000	5,017444	1,051503	2,939870	7,095017

Tahap pertama yang perlu dilakukan adalah menguji varians kedua sampel terlebih dahulu dengan melihat nilai *Levene Test* pada Tabel 4.8. Setelah kita mengetahui apakah nilai varians sama atau tidak, kita dapat menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara signifikan atau tidak pada kedua sampel.

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa F hitung *Levene Test* sebesar 10,568 dengan probabilitas  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa varians kedua sampel tidak sama. Menurut hasil *Levene Test* tersebut, analisis uji *independent sample t* dilakukan dengan menggunakan nilai t pada asumsi *equal variances not assumed* dalam Tabel 4.8 yang bernilai 4,772 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel kepuasan kerja berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak.

#### 4.3.3.4 Uji *Independent Sample T* pada Variabel Komitmen Organisasional

Uji *independent sample t* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) pada jawaban kuesioner karyawan borongan dan tetap. Hasil uji statistik *independent sample t* pada variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9** Hasil Uji Statistik *Independent Sample T* pada Variabel Komitmen Organisasional

Group Statistics					
	KARYAWAN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y2	Borongan	82	27,37505	4,934265	,544898
	Tetap	80	23,10581	6,091429	,681042

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa rata-rata variabel komitmen organisasional pada karyawan borongan adalah 27,37505 sedangkan pada karyawan tetap adalah 23,10581. Perbedaan ini dapat terlihat secara nyata melalui hasil statistik pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.10** Hasil Uji *Independent Sample T* pada Variabel Komitmen Organisasional

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Y2	Equal variances assumed	2,719	,101	4,907	160	,000	4,269236	,869953	2,551164	5,987309
	Equal variances not assumed			4,895	151,834	,000	4,269236	,872200	2,546021	5,992452

Tahap pertama yang perlu dilakukan adalah menguji varians kedua sampel terlebih dahulu dengan melihat nilai *Levene Test* pada Tabel 4.10. Setelah kita mengetahui apakah nilai varians sama atau tidak, kita dapat menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara signifikan atau tidak pada kedua sampel.

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa F hitung *Levene Test* sebesar 2,719 dengan probabilitas  $0,101 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa varians kedua sampel sama. Menurut hasil *Levene Test* tersebut, analisis uji *independent sample t* dilakukan dengan menggunakan nilai t pada asumsi *equal variances assumed* dalam Tabel 4.10 yang bernilai 4,907 dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel komitmen organisasional berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ) ditolak.

Berdasarkan hasil uji *independent sample t* yang telah dilakukan terlihat bahwa terdapat perbedaan rata-rata yang signifikan antara jawaban kuesioner karyawan borongan dan tetap pada masing-masing variabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan dan tetap memiliki penilaian yang berbeda terhadap masing-masing variabel sehingga pengujian harus dilakukan secara terpisah antara karyawan borongan dan tetap untuk melihat perbedaan pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional mereka masing-masing.

#### 4.3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas. Penelitian ini terdiri dari dua model regresi. Kedua model ini selanjutnya akan digunakan untuk pengujian faktor mediasi dengan uji Sobel.

Model yang pertama terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Model yang kedua terdiri dari kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen serta komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Berikut ini penjelasan mengenai masing-masing pengujian asumsi klasik.

##### 4.3.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memenuhi syarat regresi, yaitu tidak ada multikolinieritas. Multikolinieritas merupakan keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear atau korelasi yang sempurna. Apabila terjadi multikolinieritas maka pengaruh masing-masing variabel independen sulit untuk dideteksi dan *standard error of estimate* akan semakin tinggi.

Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan data terbebas dari multikolinieritas (Priyatno, 2009:60). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai uji multikolinieritas pada karyawan borongan dan tetap:

##### a. Uji Multikolinieritas pada Karyawan Borongan

Uji multikolinieritas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi 1 karyawan borongan dapat dilihat pada Tabel 4.11

**Tabel 4.11** Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi 1 Karyawan Borongan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,740	1,351
Motivasi	,740	1,351

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.11 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,740 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,351 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
  - b. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,740 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,351 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
2. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi 2 karyawan borongan dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12** Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi 2 Karyawan Borongan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,559	1,787
Motivasi	,528	1,895
Kepuasan	,404	2,477

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,559 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,787 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
- b. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,528 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,895 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
- c. Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,404 > 0,1$  dan nilai VIF  $2,477 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kedua model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinearitas.

### b. Uji Multikolinearitas Karyawan Tetap

Uji multikolinearitas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

1. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi 1 karyawan tetap dapat dilihat pada Tabel 4.13

**Tabel 4.13** Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi 1 Karyawan Tetap

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,356	2,812
	Motivasi	,356	2,812

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,356 > 0,1$  dan nilai VIF  $2,812 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
  - b. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,356 > 0,1$  dan nilai VIF  $2,812 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
2. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi 2 karyawan tetap dapat dilihat pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14** Hasil Uji Multikolinearitas Model Regresi 2 Karyawan Tetap

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,216	4,632
	Motivasi	,234	4,272
	Kepuasan	,145	6,897

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.14 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,216 > 0,1$  dan nilai VIF  $4,632 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
- b. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,234 > 0,1$  dan nilai VIF  $4,272 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.
- c. Variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memiliki nilai *Tolerance*  $0,145 > 0,1$  dan nilai VIF  $6,897 < 10$ . Oleh karena itu, dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kedua model regresi pada penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

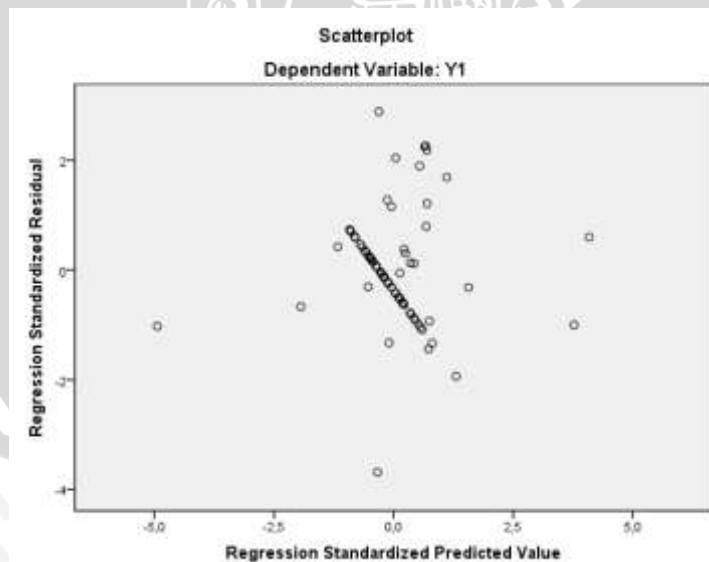
#### 4.3.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memenuhi syarat regresi, yaitu tidak ada heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual sama maka disebut homoskedastisitas. Cara untuk mengetahui heteroskedastisitas adalah dengan melihat titik-titik pada *scatterplot*. Apabila titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2009:60). Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dilakukan dengan uji Glejser. Menurut Gujarati dalam Ghozali (2013:142) uji Glejser dilakukan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai uji heteroskedastisitas pada karyawan borongan dan tetap:

##### a. Uji Heteroskedastisitas pada Karyawan Borongan

Uji heteroskedastisitas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Gambar 4.13 dan Tabel 4.15



**Gambar 4.13** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 1 Karyawan Borongan

Gambar 4.13 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi diatas tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain dianalisis menggunakan



grafik *scatterplot*, uji ini dilakukan dengan uji Glejser dengan menganalisis hasil sig. terhadap residual. Hasil uji Glejser terhadap model regresi 1 karyawan borongan dapat dilihat pada Tabel 4.15.

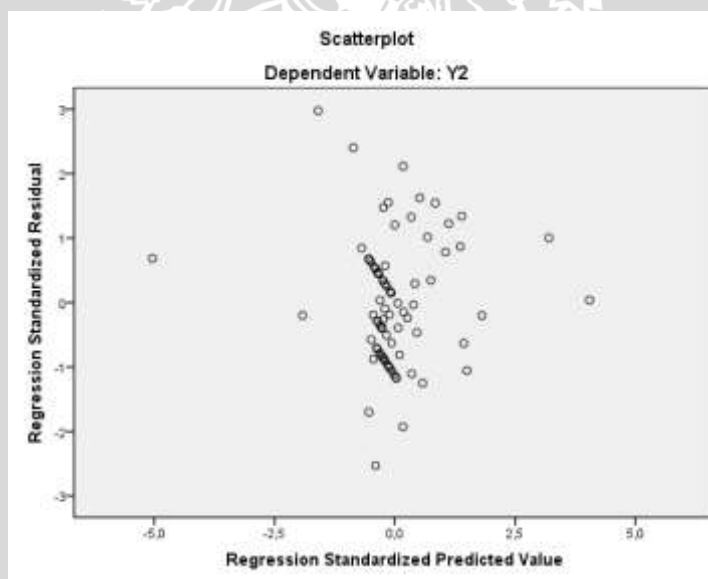
**Tabel 4.15** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 1 Karyawan Borongan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,230	2,366		-,520	,605
Kompensasi	,053	,088	,078	,609	,544
Motivasi	,029	,029	,130	1,013	,314

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.15 ditunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt) dimana Ut merupakan variabel residual. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

2. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Gambar 4.14 dan Tabel 4.16.



**Gambar 4.14** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 2 Karyawan Borongan

Gambar 4.14 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi diatas tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain dianalisis menggunakan grafik *scatterplot*, uji ini dilakukan dengan uji Glejser dengan menganalisis hasil sig. terhadap residual. Hasil uji Glejser terhadap model regresi 2 karyawan borongan dapat dilihat pada Tabel 4.16.

**Tabel 4.16** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 2 Karyawan Borongan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,603	1,739		1,497	,138
	Kompensasi	,109	,074	,219	1,485	,142
	Motivasi	,014	,025	,087	,571	,569
	Kepuasan	-,106	,057	-,322	-1,854	,068

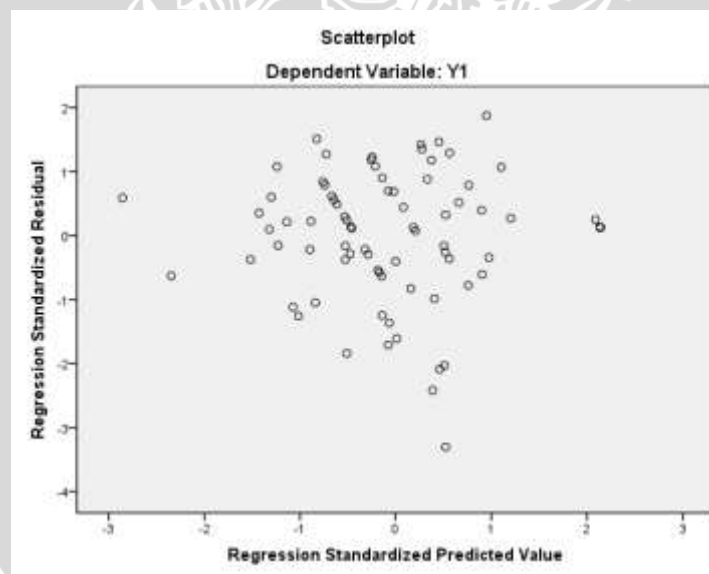
a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.16 ditunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt) dimana Ut merupakan variabel residual. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### b. Uji Heteroskedastisitas pada Karyawan Tetap

Uji heteroskedastisitas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

1. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi 1 karyawan tetap ditunjukkan pada Gambar 4.15 dan Tabel 4.17.



**Gambar 4.15** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 1 Karyawan Tetap

Gambar 4.15 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi diatas tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain dianalisis menggunakan grafik *scatterplot*, uji ini dilakukan dengan uji Glejser dengan menganalisis hasil

sig. terhadap residual. Hasil uji Glejser terhadap model regresi 1 karyawan tetap dapat dilihat pada Tabel 4.17

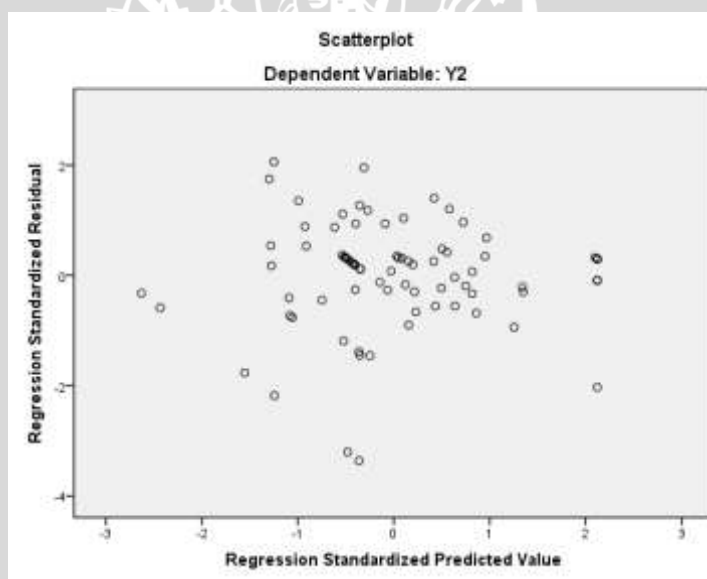
**Tabel 4.17** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,879	1,147		2,510	,014
	Kompensasi	,096	,072	,252	1,341	,184
	Motivasi	-,037	,024	-,293	-1,560	,123

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.17 ditunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt) dimana Ut merupakan variabel residual. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

2. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Gambar 4.16 dan Tabel 4.18.



**Gambar 4.16** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 2 Karyawan Tetap

Gambar 4.16 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi diatas tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain dianalisis menggunakan grafik *scatterplot*, uji ini dilakukan dengan uji Glejser dengan menganalisis hasil sig. terhadap residual. Hasil uji Glejser terhadap model regresi 2 karyawan tetap dapat dilihat pada Tabel 4.18.

**Tabel 4.18** Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,643	1,601		2,900	,005
	Kompensasi	,027	,126	,051	,216	,830
	Motivasi	,035	,040	,198	,868	,388
	Kepuasan	-,159	,098	-,470	-1,623	,109

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.18 ditunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt) dimana Ut merupakan variabel residual. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

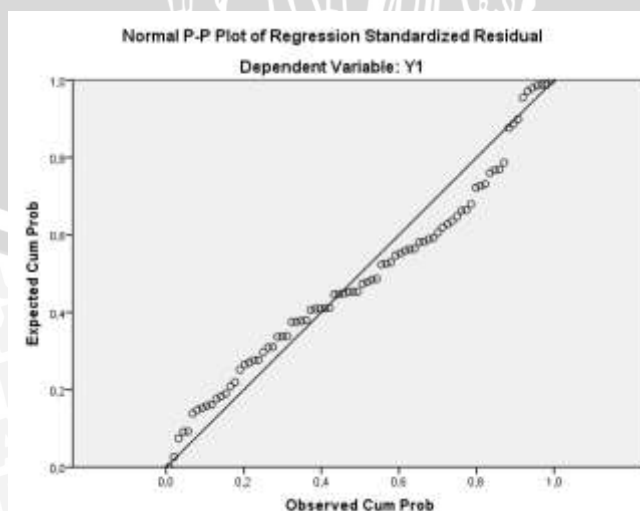
#### 4.3.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memenuhi syarat regresi, yaitu data harus berdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov – Smirnov adalah jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal (Priyatno, 2009:58).

##### a. Uji Normalitas pada Karyawan Borongan

Uji normalitas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji normalitas pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Gambar 4.17 dan Tabel 4.19.



**Gambar 4.17** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 1 Karyawan Borongan

Berdasarkan Gambar 4.17 ditunjukkan bahwa grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menguji normalitas residual melalui uji Kolmogorov – Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas melalui uji Kolmogorov – Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.19.

**Tabel 4.19** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 1 Karyawan Borongan  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

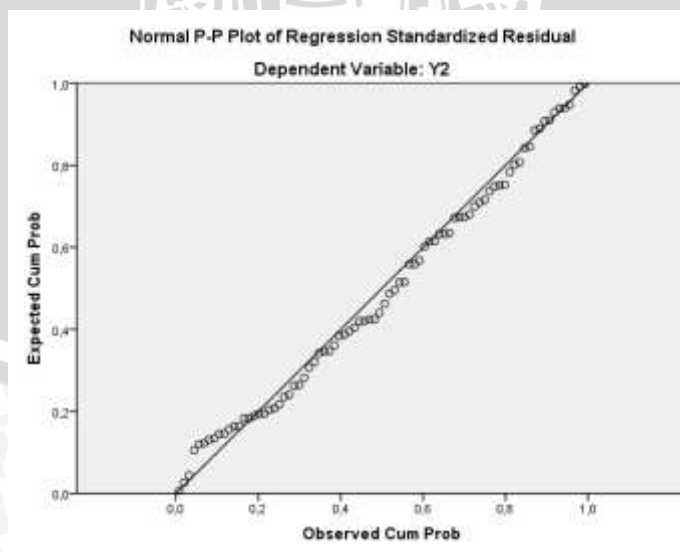
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,74542312
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		1,034
Asymp. Sig. (2-tailed)		,235

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.19, besarnya uji Kolmogorov-Smirnov adalah 1,034 dan sig. pada 0,235 atau melebihi 0,05 yang berarti residual data terdistribusi normal. Gambar grafik normal plot dan hasil uji Kolmogorov – Smirnov yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil uji normalitas pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Gambar 4.18 dan Tabel 4.20.



**Gambar 4.18** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 2 Karyawan Borongan

Berdasarkan Gambar 4.18 ditunjukkan bahwa grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menguji normalitas residual melalui uji Kolmogorov – Smirnov (K-S). Berikut ini merupakan hasil uji normalitas melalui uji Kolmogorov – Smirnov.

**Tabel 4.20** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 2 Karyawan Borongan  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,21393629
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,064
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,607
Asymp. Sig. (2-tailed)		,855

a. Test distribution is Normal.

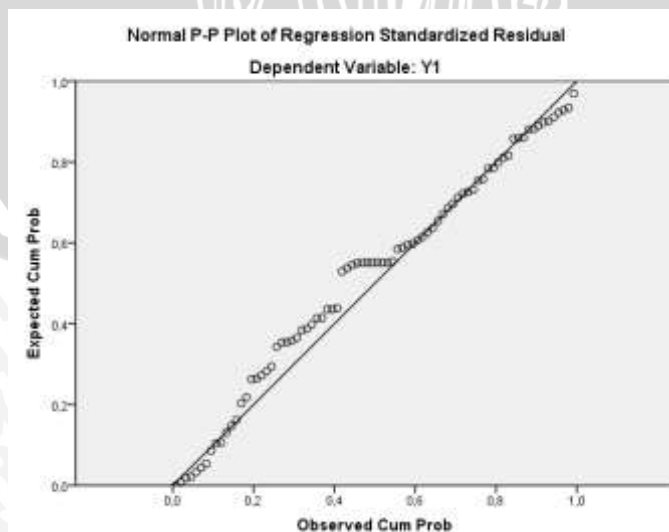
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.20, besarnya uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,607 dan sig. pada 0,855 atau melebihi 0,05 yang berarti residual data terdistribusi normal. Gambar grafik normal plot dan hasil uji Kolmogorov – Smirnov yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Normalitas pada Karyawan Tetap

Uji normalitas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

1. Hasil uji normalitas pada model regresi 1 karyawan tetap ditunjukkan pada Gambar 4.19 dan Tabel 4.21.



**Gambar 4.19** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 1 Karyawan Tetap

Berdasarkan Gambar 4.19 ditunjukkan bahwa grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menguji normalitas residual melalui uji Kolmogorov – Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas melalui uji Kolmogorov – Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.21.

**Tabel 4.21** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

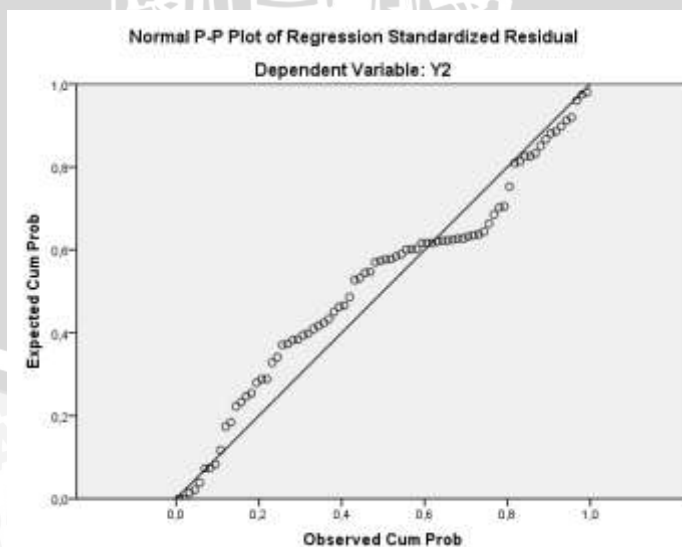
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,81239912
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,051
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		1,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,221

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.21, besarnya uji Kolmogorov-Smirnov adalah 1,049 dan sig. pada 0,221 atau melebihi 0,05 yang berarti residual data terdistribusi normal. Gambar grafik normal plot dan hasil uji Kolmogorov – Smirnov yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil uji normalitas pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Gambar 4.20 dan Tabel 4.22.



**Gambar 4.20** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 2 Karyawan Tetap

Berdasarkan Gambar 4.20 ditunjukkan bahwa grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menguji normalitas residual melalui uji Kolmogorov – Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas melalui uji Kolmogorov – Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.22

**Tabel 4.22** Hasil Uji Normalitas Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,59910549
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,103
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,210

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.22, besarnya uji Kolmogorov-Smirnov adalah 1,062 dan sig. pada 0,210 atau melebihi 0,05 yang berarti residual data terdistribusi normal. Gambar grafik normal plot dan hasil uji Kolmogorov – Smirnov yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.4.4 Uji Linearitas

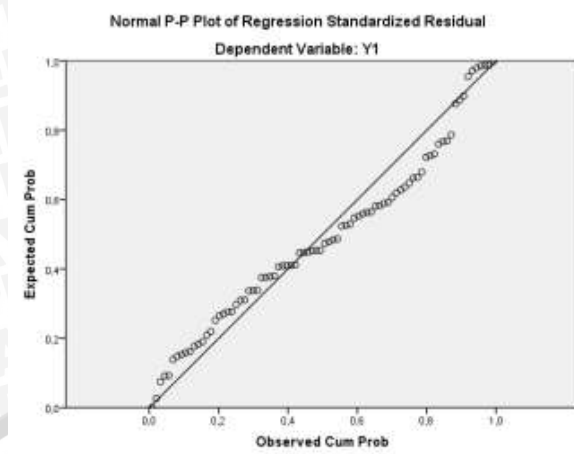
Uji linearitas dilakukan untuk mencari model regresi yang tepat, apakah model regresi merupakan model linear, kuadratik atau model kubik. Deteksi linearitas dapat dilakukan dengan *scatter plot graph*. Jika sebaran data mengikuti garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen (Sarwono, 2013:105).

##### a. Uji Linearitas pada Karyawan Borongan

Uji linearitas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji linearitas pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Gambar 4.21.

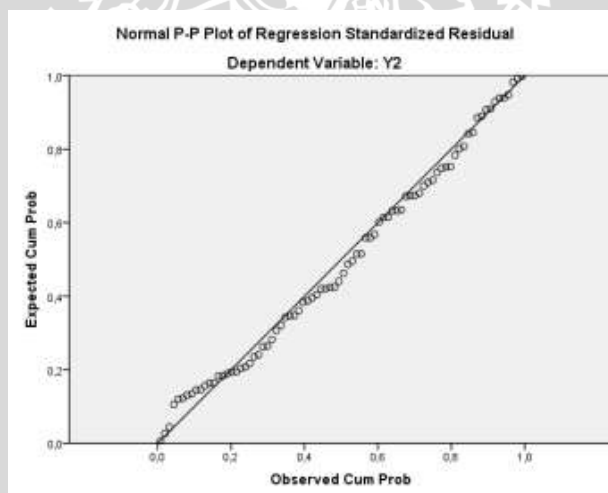




**Gambar 4.21** Hasil Uji Linearitas Model Regresi 1 Karyawan Borongan

Gambar 4.21 menunjukkan bahwa sebaran data pada model regresi 1 mengikuti garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil uji linearitas pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Gambar 4.22



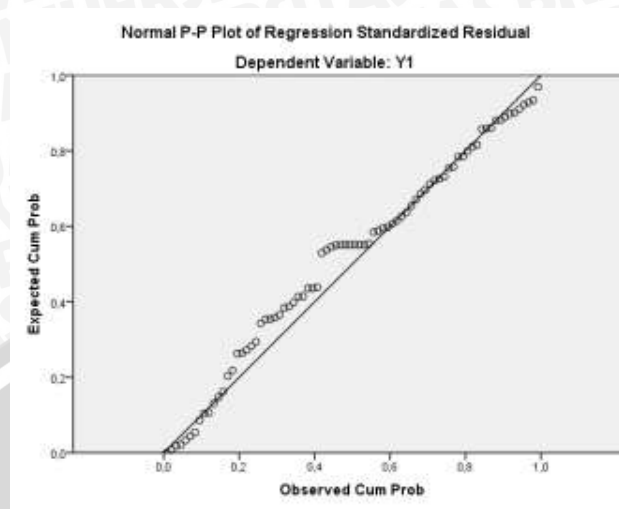
**Gambar 4.22** Hasil Uji Linearitas Model Regresi 2 Karyawan Borongan

Gambar 4.22 menunjukkan bahwa sebaran data pada model regresi 2 mengikuti garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

#### **b. Uji Linearitas pada Karyawan Tetap**

Uji linearitas dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

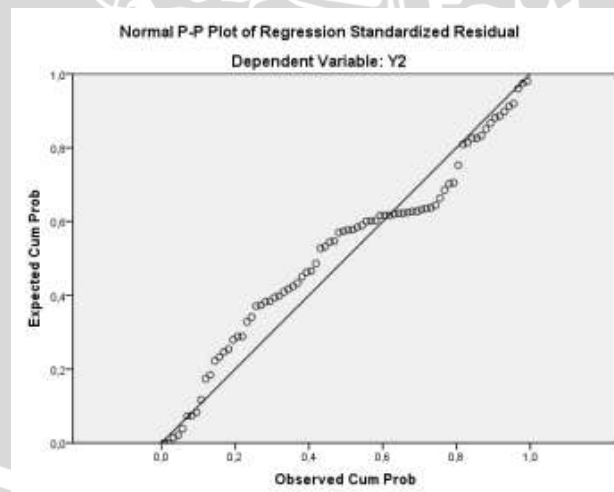
1. Hasil uji linearitas pada model regresi 1 karyawan tetap ditunjukkan pada Gambar 4.23



**Gambar 4.23** Hasil Uji Linearitas Model Regresi 1 Karyawan Tetap

Gambar 4.23 menunjukkan bahwa sebaran data pada model regresi 1 mengikuti garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil uji linearitas pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Gambar 4.24



**Gambar 4.24** Hasil Uji Linearitas Model Regresi 2 Karyawan Tetap

Gambar 4.24 menunjukkan bahwa sebaran data pada model regresi 2 mengikuti garis lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linearitas antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

#### 4.3.4.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Hal ini sering ditemukan pada data yang runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada individu/kelompok cenderung mempengaruhi gangguan yang sama pada periode berikutnya. Sedangkan pada data silang waktu (*cross section*) jarang terjadi autokorelasi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu / kelompok yang berbeda. Autokorelasi dapat dideteksi dengan uji Durbin-Watson. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai uji autokorelasi pada karyawan borongan dan tetap:

##### a. Uji Autokorelasi pada Karyawan Borongan

Uji autokorelasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji autokorelasi pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.23.

**Tabel 4.23** Hasil Uji Autokorelasi Model Regresi 1 Karyawan Borongan

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1,792

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.23 nilai Durbin Watson sebesar 1,792. Nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 82 ( $n$ ), jumlah variabel independen 2 ( $k=2$ ), DL sebesar 1,5915 dan DU sebesar 1,6913. Oleh karena itu, nilai 1,792 lebih besar dari batas DU (1,6913) dan kurang dari  $4 - 1,6913 = 2,3087$  ( $4 - DU$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

2. Hasil uji autokorelasi pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.24.

**Tabel 4.24** Hasil Uji Autokorelasi Model Regresi 2 Karyawan Borongan

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1,955

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi, Motivasi,  
b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.24 nilai Durbin Watson sebesar 1,955. Nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 82 ( $n$ ), jumlah variabel independen 3 ( $k=3$ ), DL sebesar 1,5663 dan DU

sebesar 1,7176. Oleh karena itu, nilai 1,955 lebih besar dari batas DU (1,5663) dan kurang dari  $4 - 1,7176 = 2,2824$  ( $4 - DU$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### b. Uji Autokorelasi pada Karyawan Tetap

Uji autokorelasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

1. Hasil uji autokorelasi pada model regresi 1 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.25.

**Tabel 4.25** Hasil Uji Autokorelasi Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1,787

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.25 nilai Durbin Watson sebesar 1,787. Nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 80 (n), jumlah variabel independen 2 ( $k=2$ ), DL sebesar 1,5859 dan DU sebesar 1,6882. Oleh karena itu, nilai 1,787 lebih besar dari batas DU (1,6882) dan kurang dari  $4 - 1,6882 = 2,3118$  ( $4 - DU$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

2. Hasil uji autokorelasi pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.26.

**Tabel 4.26** Hasil Uji Autokorelasi Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1,942

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi, Motivasi,  
b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.26 nilai Durbin Watson sebesar 1,942. Nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 80 (n), jumlah variabel independen 3 ( $k=3$ ), DL sebesar 1,5600 dan DU sebesar 1,7153. Oleh karena itu, nilai 1,942 lebih besar dari batas DU (1,7153) dan kurang dari  $4 - 1,7153 = 2,2847$  ( $4 - DU$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### 4.3.5 Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Kekuatan

hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dapat dilihat dengan menganalisis hasil korelasi, koefisien determinasi dan uji t pada hasil regresi linear berganda. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai masing-masing analisis pada hasil regresi linear berganda.

#### 4.3.5.1 Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel. Uji korelasi dilakukan dengan melihat nilai R pada hasil pengujian model regresi. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai hasil uji korelasi pada karyawan borongan dan tetap.

##### a. Uji Korelasi pada Karyawan Borongan

Uji korelasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji korelasi pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.27

**Tabel 4.27** Hasil *Model Summary* Model Regresi 1 Karyawan Borongan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 <sup>a</sup>	,596	,586	3,792537

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.27 nilai koefisien R yang bernilai 0,772 menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuatnya korelasi antara variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 77,2%. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) merupakan korelasi yang kuat. Korelasi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.28

**Tabel 4.28** Hasil Uji Korelasi Model Regresi 1 Karyawan Borongan

		Correlations		
		Kepuasan	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kepuasan	1,000	,659	,683
	Kompensasi	,659	1,000	,510
	Motivasi	,683	,510	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan	.	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000
	Motivasi	,000	,000	.
N	Kepuasan	82	82	82
	Kompensasi	82	82	82
	Motivasi	82	82	82

- a. Berdasarkan Tabel 4.28 diperoleh nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,659 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.
  - b. Berdasarkan Tabel 4.28 diperoleh nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,683 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.
  - c. Berdasarkan Tabel 4.28 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,510 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.
2. Hasil uji korelasi pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.29

**Tabel 4.29** Hasil Model Summary Model Regresi 2 Karyawan Borongan Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,576	,559	3,275160

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.29 nilai koefisien R yang bernilai 0,759 menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuatnya korelasi antara variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 75,9%. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) merupakan korelasi yang kuat. Korelasi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.30

Tabel 4.30 Hasil Uji Korelasi Model Regresi 2 Karyawan Borongan

		Correlations			
		Komitmen	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan
Pearson Correlation	Komitmen	1,000	,624	,609	,718
	Kompensasi	,624	1,000	,510	,659
	Motivasi	,609	,510	1,000	,683
	Kepuasan	,718	,659	,683	1,000
Sig. (1-tailed)	Komitmen	.	,000	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000	,000
	Motivasi	,000	,000	.	,000
	Kepuasan	,000	,000	,000	.
N	Komitmen	82	82	82	82
	Kompensasi	82	82	82	82
	Motivasi	82	82	82	82
	Kepuasan	82	82	82	82

- Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,624 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,609 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,718 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,510 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,659 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,683 yang berarti terdapat korelasi positif yang kuat.

#### b. Uji Korelasi pada Karyawan Tetap

Uji korelasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

- Hasil uji korelasi pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.31

**Tabel 4.31** Hasil *Model Summary* Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 <sup>a</sup>	,855	,851	2,848690

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.31 nilai koefisien R yang bernilai 0,925 menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuatnya korelasi antara variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 92,5%. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) merupakan korelasi yang sangat kuat. Korelasi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.32.

**Tabel 4.32** Hasil Uji Korelasi Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
**Correlations**

		Kepuasan	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kepuasan	1,000	,883	,872
	Kompensasi	,883	1,000	,803
	Motivasi	,872	,803	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan	.	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000
	Motivasi	,000	,000	.
N	Kepuasan	80	80	80
	Kompensasi	80	80	80
	Motivasi	80	80	80

- Berdasarkan Tabel 4.32 diperoleh nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,883 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.32 diperoleh nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,872 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.32 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,803 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.



2. Hasil uji korelasi pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.33

**Tabel 4.33** Hasil *Model Summary* Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,651	,637	3,669453

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.33 nilai koefisien R yang bernilai 0,807 menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuatnya korelasi antara variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 80,7%. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) merupakan korelasi yang sangat kuat. Korelasi dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.34

**Tabel 4.34** Hasil Uji Korelasi Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
**Correlations**

		Komitmen	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan
Pearson Correlation	Komitmen	1,000	,741	,744	,799
	Kompensasi	,741	1,000	,803	,883
	Motivasi	,744	,803	1,000	,872
	Kepuasan	,799	,883	,872	1,000
Sig. (1-tailed)	Komitmen	.	,000	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000	,000
	Motivasi	,000	,000	.	,000
	Kepuasan	,000	,000	,000	.
N	Komitmen	80	80	80	80
	Kompensasi	80	80	80	80
	Motivasi	80	80	80	80
	Kepuasan	80	80	80	80

- Berdasarkan Tabel 4.34 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,741 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.34 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,744 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.
- Berdasarkan Tabel 4.34 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dan

nilai *pearson correlation* sebesar 0,799 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.

- d. Berdasarkan Tabel 4.34 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,803 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.
- e. Berdasarkan Tabel 4.34 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,883 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.
- f. Berdasarkan Tabel 4.34 diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti terdapat korelasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan nilai *pearson correlation* sebesar 0,872 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat.

#### 4.3.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik hasil regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*) dan mengukur presentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai hasil koefisien determinasi pada karyawan borongan dan tetap.

##### a. Koefisien Determinasi pada Karyawan Borongan

Uji koefisien determinasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Nilai koefisien determinasi pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.27. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.27 nilai koefisien determinasi adalah 0,596. Hal tersebut menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai koefisien determinasi pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.29. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.29 nilai koefisien determinasi adalah 0,576. Hal tersebut menunjukkan bahwa variasi komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ )

sebesar 57,6% dan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### b. Koefisien Determinasi pada Karyawan Tetap

Uji koefisien determinasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

1. Nilai koefisien determinasi pada model regresi 1 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.31. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.31 nilai koefisien determinasi adalah 0,855. Hal tersebut menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 85,5% dan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai koefisien determinasi pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.33. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.33 nilai koefisien determinasi adalah 0,651. Hal tersebut menunjukkan bahwa variasi komitmen organisasional ( $Y_2$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 65,1% dan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.5.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung pada hasil SPSS dengan nilai F tabel. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai uji F pada karyawan borongan dan tetap.

##### a. Uji F pada Karyawan Borongan

Uji F dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji F pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.35

**Tabel 4.35** Hasil Uji F Model Regresi 1 Karyawan Borongan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1678,368	2	839,184	58,344	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1136,284	79	14,383		
	Total	2814,652	81			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.35 diketahui bahwa nilai F hitung ( $58,344$ )  $>$  F tabel ( $3,115$ ) maka hipotesis kelima ( $H_5$ ) pada hipotesis penelitian ditolak. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

- Hasil uji F pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.36

**Tabel 4.36** Hasil Uji F Model Regresi 2 Karyawan Borongan  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1135,425	3	378,475	35,284	,000 <sup>a</sup>
	Residual	836,680	78	10,727		
	Total	1972,105	81			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.36 diketahui bahwa nilai F hitung (35,284) > F tabel (2,725) maka hipotesis keenam ( $H_6$ ) pada hipotesis penelitian ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).

#### b. Uji F pada Karyawan Tetap

Uji F dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

- Hasil uji F pada model regresi 1 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.37

**Tabel 4.37** Hasil Uji F Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3684,710	2	1842,355	227,030	,000 <sup>a</sup>
	Residual	624,858	77	8,115		
	Total	4309,568	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.37 diketahui bahwa nilai F hitung (227,030) > F tabel (3,112) maka hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) pada hipotesis penelitian ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

- Hasil uji F pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.38

**Tabel 4.38** Hasil Uji F Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1908,004	3	636,001	47,234	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1023,331	76	13,465		
	Total	2931,335	79			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.38 diketahui bahwa nilai F hitung (47,234) > F tabel (2,722) maka hipotesis kedelapan ( $H_8$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

#### 4.3.5.4 Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung pada hasil SPSS dengan nilai t tabel. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai uji t pada karyawan borongan dan tetap.

##### a. Uji t pada Karyawan Borongan

Uji t dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

1. Hasil uji t pada model regresi 1 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.39

**Tabel 4.39** Hasil Uji t Model Regresi 1 Karyawan Borongan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,906	3,393		,857	,394
Kompensasi	,634	,125	,420	5,050	,000
Motivasi	,232	,041	,469	5,641	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.39 diketahui bahwa:

- a) Nilai t hitung (5,050) > t tabel (1,9905) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) secara individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).
- b) Nilai t hitung (5,641) > t tabel (1,9905) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.39 maka persamaan untuk model regresi 1 adalah  $Y = 2,906 + 0,634 X_1 + 0,232 X_2$ . Interpretasi persamaan ini adalah sebagai berikut:

- a) Nilai  $\beta_0 = 2,906$  artinya tanpa adanya kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) maka nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah 2,906 satuan.
- b) Nilai  $\beta_1 = +0,634$  artinya hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) jika motivasi kerja ( $X_2$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0,634 satuan.

- c) Nilai  $\beta_2 = +0,232$  artinya hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) jika kompensasi ( $X_1$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat  $+0,232$  satuan.
- d) Secara serentak, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar  $+0,634$  dan motivasi kerja ( $X_2$ )  $+0,232$ . Kedua nilai koefisien tersebut sama-sama memiliki tanda positif yang artinya setiap kenaikan kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan perubahan positif pada nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Kedua pengaruh positif yang diberikan oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal ini sesuai dengan hasil uji F pada model ini sebesar  $58,344$  yang menyatakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara serentak dapat mempengaruhi kepuasan kerja ( $Y_1$ ).
- e) Secara individu, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar  $+0,634$  dapat mempengaruhi perubahan pada nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar  $5,050$ . Sedangkan nilai koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $+0,232$  dapat mempengaruhi perubahan pada nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar  $5,641$ .
2. Hasil uji t pada model regresi 2 karyawan borongan ditunjukkan pada Tabel 4.40

**Tabel 4.40** Hasil Uji t Model Regresi 2 Karyawan Borongan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,601	2,944		-,544	,588
Kompensasi	,310	,125	,245	2,487	,015
Motivasi	,080	,042	,194	1,909	,060
Kepuasan	,355	,097	,424	3,657	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.40 diketahui bahwa:

- a) Nilai t hitung ( $2,487$ )  $>$  t tabel ( $1,9909$ ) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) secara individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).
- b) Nilai t hitung ( $1,909$ )  $<$  t tabel ( $1,9909$ ) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).

- c) Nilai  $t$  hitung (3,657) >  $t$  tabel (1,9909) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.40 maka persamaan untuk model regresi 2 adalah  $Y = -1,601 + 0,310 X_1 + 0,080 X_2 + 0,355 X_3$ . Interpretasi persamaan ini adalah sebagai berikut:

- a) Nilai  $\beta_0 = -1,601$  artinya tanpa adanya kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) maka nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ) adalah -1,601 satuan.
- b) Nilai  $\beta_1 = +0,310$  artinya hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) jika motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan kompensasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka komitmen organisasional ( $Y_2$ ) akan meningkat 0,310 satuan.
- c) Nilai  $\beta_2 = +0,080$  artinya hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) jika kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka komitmen organisasional ( $Y_2$ ) akan meningkat 0,080 satuan.
- d) Nilai  $\beta_3 = +0,355$  artinya hubungan antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) jika kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka komitmen organisasional ( $Y_2$ ) akan meningkat 0,355 satuan.
- e) Secara serentak, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar +0,310, motivasi kerja ( $X_2$ ) +0,080 dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) +0,355. Ketiga nilai koefisien tersebut sama-sama memiliki tanda positif yang artinya setiap kenaikan kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan perubahan positif pada nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Ketiga pengaruh positif yang diberikan oleh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh besar terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal ini sesuai dengan hasil uji F pada model ini sebesar 35,284 yang menyatakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara serentak dapat mempengaruhi komitmen organisasional ( $Y_2$ ).
- f) Secara individu, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar +0,310 dapat mempengaruhi perubahan pada nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal ini

dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2,487. Nilai koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar +0,080 tidak dapat mempengaruhi perubahan pada nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 1,909. Nilai koefisien kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar +0,355 dapat mempengaruhi perubahan pada nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 3,657.

### b. Uji t pada Karyawan Tetap

Uji t dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

1. Hasil uji t pada model regresi 1 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.41

**Tabel 4.41** Hasil Uji t Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,233	1,829		-1,768	,081
Kompensasi	,808	,114	,514	7,059	,000
Motivasi	,241	,038	,460	6,323	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.41 diketahui bahwa:

- a) Nilai t hitung (7,059) > t tabel (1,9913) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) secara individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).
- b) Nilai t hitung (6,323) > t tabel (1,9913) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.41 maka persamaan untuk model regresi 1 adalah  $Y = -3,233 + 0,808 X_1 + 0,241 X_2$ . Interpretasi persamaan ini adalah sebagai berikut:

- a) Nilai  $\beta_0 = -3,233$  artinya tanpa adanya kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) maka nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah -3,233 satuan.
- b) Nilai  $\beta_1 = +0,808$  artinya hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) jika motivasi kerja ( $X_2$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0,808 satuan.
- c) Nilai  $\beta_2 = +0,241$  artinya hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) jika kompensasi ( $X_1$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan



motivasi kerja sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0,241 satuan.

- d) Secara serentak, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar +0,808 dan motivasi kerja ( $X_2$ ) +0,241. Kedua nilai koefisien tersebut sama-sama memiliki tanda positif yang artinya setiap kenaikan kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan perubahan positif pada nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Kedua pengaruh positif yang diberikan oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal ini sesuai dengan hasil uji F pada model ini sebesar 227,030 yang menyatakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara serentak dapat mempengaruhi kepuasan kerja ( $Y_1$ ).
- e) Secara individu, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar +0,808 dapat mempengaruhi perubahan pada nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 7,059. Sedangkan nilai koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar +0,241 dapat mempengaruhi perubahan pada nilai kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 6,323.

2. Hasil uji t pada model regresi 2 karyawan tetap ditunjukkan pada Tabel 4.42

**Tabel 4.42** Hasil Uji t Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,769	2,403		-,736	,464
	Kompensasi	,174	,189	,134	,921	,360
	Motivasi	,077	,061	,179	1,274	,206
	Kepuasan	,432	,147	,524	2,945	,004

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.42 diketahui bahwa:

- a) Nilai t hitung (0,921) < t tabel (1,9917) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) secara individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ )
- b) Nilai t hitung (1,274) < t tabel (1,9917) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) secara individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).
- c) Nilai t hitung (2,945) > t tabel (1,9917) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara individu berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.42 maka persamaan untuk model regresi 2 adalah  $Y = -1,769 + 0,174 X_1 + 0,077 X_2 + 0,432 X_3$ . Interpretasi persamaan ini adalah sebagai berikut:

- a) Nilai  $\beta_0 = -1,769$  artinya tanpa adanya kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) maka nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ) adalah -1,769 satuan.
- b) Nilai  $\beta_1 = +0,174$  artinya hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) jika motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka komitmen organisasional akan meningkat 0,174 satuan.
- c) Nilai  $\beta_2 = +0,077$  artinya hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) jika kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan maka komitmen organisasional akan meningkat 0,077 satuan.
- d) Nilai  $\beta_3 = +0,432$  artinya hubungan antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) jika kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) konstan adalah positif, atau setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka komitmen organisasional akan meningkat 0,432 satuan.
- e) Secara serentak, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar +0,174; motivasi kerja ( $X_2$ ) +0,077 dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) +0,432. Terdapat tanda positif pada ketiga nilai tersebut yang artinya setiap kenaikan kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan perubahan positif pada nilai komitmen organisasional. Hal ini sesuai dengan hasil uji F pada model ini sebesar 47,234 yang menyatakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara serentak dapat mempengaruhi komitmen organisasional ( $Y_2$ ).
- f) Secara individu, nilai koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar +0,174 tidak mempengaruhi perubahan pada nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar  $0,921 < t$  tabel sehingga kompensasi ( $X_1$ ) dinyatakan tidak berpengaruh secara individu terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Nilai koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar +0,077 tidak dapat mempengaruhi perubahan pada nilai komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar  $1,274 < t$  tabel sehingga motivasi kerja ( $X_2$ ) dinyatakan tidak berpengaruh secara individu terhadap komitmen

organisasional ( $Y_2$ ). Nilai koefisien kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar +0,432 dapat mempengaruhi perubahan pada nilai komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar  $2,945 > t$  tabel sehingga kepuasan kerja ( $X_3$ ) dinyatakan berpengaruh secara individu terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).

#### 4.3.6 Pengujian Faktor Mediasi

Variabel mediasi atau *intervening* adalah variabel yang ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen). Pengujian faktor mediasi ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi atau *intervening* (M) dengan uji Sobel.

Menurut Ghozali (2009) menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung koefisien ab dengan nilai t tabel, yaitu 1,99. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai pengujian faktor mediasi pada karyawan borongan dan tetap.

##### 4.3.6.1 Pengujian Faktor Mediasi pada Karyawan Borongan

Pengujian faktor mediasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan borongan, yaitu:

##### a. Pengujian Faktor Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Kompensasi dan Komitmen Organisasional pada Karyawan Borongan

Pengujian faktor mediasi dilakukan dengan mendeteksi pengaruh kepuasan kerja (c) dalam memediasi hubungan antara kompensasi (a) dengan komitmen organisasional (y). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung pengaruh mediasi berdasarkan hasil pengujian model regresi 1 dan model regresi 2 pada karyawan borongan. Hasil pengujian model regresi 1 dapat dilihat pada Tabel 4.43 dan model regresi 2 dapat dilihat pada Tabel 4.44

**Tabel 4.43** Hasil Pengujian Model Regresi 1 Karyawan Borongan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,906	3,393		,857	,394
	Kompensasi	,634	,125	,420	5,050	,000
	Motivasi	,232	,041	,469	5,641	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

**Tabel 4.44** Hasil Pengujian Model Regresi 2 Karyawan Borongan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,601	2,944		-,544	,588
	Kompensasi	,310	,125	,245	2,487	,015
	Motivasi	,080	,042	,194	1,909	,060
	Kepuasan	,355	,097	,424	3,657	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan Tabel 4.43 dan Tabel 4.44 maka dilakukan perhitungan uji Sobel sebagai berikut:

1. Pengaruh mediasi

$$a = 0,634$$

$$c = 0,355$$

$$Sa = 0,125$$

$$Sc = 0,097$$

$$ac = 0,634 \times 0,355 = 0,225$$

2. Signifikansi pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} S_{ac} &= \sqrt{c^2 Sa^2 + a^2 Sc^2 + Sa^2 Sc^2} \\ &= \sqrt{(0,355)^2 (0,125)^2 + (0,634)^2 (0,097)^2 + (0,125)^2 (0,097)^2} \\ &= \sqrt{(0,126)(0,016) + (0,402)(0,094) + (0,016)(0,094)} \\ &= \sqrt{(0,002016) + (0,037788) + (0,001504)} \\ &= \sqrt{(0,41308)} = 0,203 \end{aligned}$$

3. t hitung pengaruh mediasi

$$t = \frac{ac}{S_{ac}} = \frac{0,225}{0,203} = 1,108$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa t hitung (1,108) lebih kecil dari t tabel (1,99) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebagai koefisien mediasi sebesar 0,225 tidak memiliki pengaruh mediasi dalam hubungannya antara kompensasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis kesembilan ( $H_9$ ) pada hipotesis penelitian diterima.

### b. Pengujian Faktor Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan Borongan

Pengujian faktor mediasi dilakukan dengan mendeteksi pengaruh kepuasan kerja (c) dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja (b) dengan komitmen organisasional (y). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung pengaruh mediasi berdasarkan hasil pengujian model regresi 1 dan model regresi 2 pada karyawan borongan. Hasil pengujian model regresi 1 dapat dilihat pada Tabel 4.43 dan model regresi 2 dapat dilihat pada Tabel 4.44. Berdasarkan Tabel 4.43 dan Tabel 4.44 maka dilakukan perhitungan uji Sobel sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh mediasi

$$\begin{aligned} b &= 0,232 & c &= 0,355 \\ Sb &= 0,041 & Sc &= 0,097 \\ bc &= 0,232 \times 0,355 = 0,082 \end{aligned}$$

#### 2. Signifikansi pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} S_{bc} &= \sqrt{c^2 Sb^2 + b^2 Sc^2 + Sb^2 Sc^2} \\ &= \sqrt{(0,355)^2 (0,041)^2 + (0,232)^2 (0,097)^2 + (0,041)^2 (0,097)^2} \\ &= \sqrt{(0,126)(0,002) + (0,054)(0,009) + (0,002)(0,009)} \\ &= \sqrt{(0,000252) + (0,000486) + (0,000018)} \\ &= \sqrt{(0,000756)} = 0,028 \end{aligned}$$

#### 3. t hitung pengaruh mediasi

$$t = \frac{bc}{S_{bc}} = \frac{0,082}{0,028} = 2,929$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa t hitung (2,929) lebih besar dari t tabel (1,99) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebagai koefisien mediasi sebesar 0,082 memiliki pengaruh mediasi dalam hubungannya antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis kesepuluh ( $H_{10}$ ) pada hipotesis penelitian ditolak.

#### 4.3.6.2 Pengujian Faktor Mediasi pada Karyawan Tetap

Pengujian faktor mediasi dilakukan terhadap kedua model regresi pada karyawan tetap, yaitu:

**a. Pengujian Faktor Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Kompensasi dan Komitmen Organisasional pada Karyawan Tetap**

Pengujian faktor mediasi dilakukan dengan mendeteksi pengaruh kepuasan kerja (c) dalam memediasi hubungan antara kompensasi (a) dengan komitmen organisasional (y). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung pengaruh mediasi berdasarkan hasil pengujian model regresi 1 dan model regresi 2 pada karyawan tetap. Hasil pengujian model regresi 1 dapat dilihat pada Tabel 4.45 dan model regresi 2 dapat dilihat pada Tabel 4.46.

**Tabel 4.45** Hasil Pengujian Model Regresi 1 Karyawan Tetap  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,233	1,829		-1,768	,081
	Kompensasi	,808	,114	,514	7,059	,000
	Motivasi	,241	,038	,460	6,323	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

**Tabel 4.46** Hasil Pengujian Model Regresi 2 Karyawan Tetap  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,769	2,403		-,736	,464
	Kompensasi	,174	,189	,134	,921	,360
	Motivasi	,077	,061	,179	1,274	,206
	Kepuasan	,432	,147	,524	2,945	,004

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan Tabel 4.45 dan Tabel 4.46 maka dilakukan perhitungan uji Sobel sebagai berikut:

1. Pengaruh mediasi

$$a = 0,808 \qquad c = 0,432$$

$$S_a = 0,114 \qquad S_c = 0,147$$

$$ac = 0,808 \times 0,432 = 0,349$$

2. Signifikansi pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} S_{ac} &= \sqrt{c^2 S_a^2 + a^2 S_c^2 + S_a^2 S_c^2} \\ &= \sqrt{(0,432)^2 (0,114)^2 + (0,808)^2 (0,147)^2 + (0,114)^2 (0,147)^2} \\ &= \sqrt{(0,187)(0,021) + (0,653)(0,022) + (0,021)(0,022)} \\ &= \sqrt{(0,003927) + (0,014366) + (0,000462)} \\ &= \sqrt{(0,018755)} = 0,137 \end{aligned}$$

3. t hitung pengaruh mediasi

$$t = \frac{ac}{S_{ac}} = \frac{0,349}{0,137} = 2,547$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa t hitung (2,547) lebih besar dari t tabel (1,99) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebagai koefisien mediasi sebesar 0,349 memiliki pengaruh mediasi dalam hubungannya antara kompensasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis kesebelas ( $H_{11}$ ) pada hipotesis penelitian ditolak.

**b. Pengujian Faktor Kepuasan Kerja sebagai Mediasi antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan Tetap**

Pengujian faktor mediasi dilakukan dengan mendeteksi pengaruh kepuasan kerja (c) dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja (b) dengan komitmen organisasional (y). Pengujian ini dilakukan dengan menghitung pengaruh mediasi berdasarkan hasil pengujian model regresi 1 dan model regresi 2 pada karyawan tetap. Hasil pengujian model regresi 1 dapat dilihat pada Tabel 4.45 dan model regresi 2 dapat dilihat pada Tabel 4.56. Berdasarkan Tabel 4.45 dan Tabel 4.46 maka dilakukan perhitungan uji Sobel sebagai berikut:

1. Pengaruh mediasi

$$b = 0,241 \qquad c = 0,432$$

$$S_b = 0,038 \qquad S_c = 0,147$$

$$bc = 0,241 \times 0,147 = 0,035$$

2. Signifikansi pengaruh tidak langsung

$$\begin{aligned} S_{bc} &= \sqrt{c^2 S_b^2 + b^2 S_c^2 + S_b^2 S_c^2} \\ &= \sqrt{(0,432)^2 (0,038)^2 + (0,241)^2 (0,147)^2 + (0,038)^2 (0,147)^2} \\ &= \sqrt{(0,187)(0,001) + (0,058)(0,022) + (0,001)(0,022)} \\ &= \sqrt{(0,000187) + (0,001276) + (0,000002)} \\ &= \sqrt{(0,001465)} = 0,038 \end{aligned}$$

3. t hitung pengaruh mediasi

$$t = \frac{bc}{S_{bc}} = \frac{0,035}{0,038} = 0,921$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa t hitung (0,921) lebih kecil dari t tabel (1,99) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebagai koefisien mediasi sebesar 0,038 tidak memiliki pengaruh mediasi dalam hubungannya

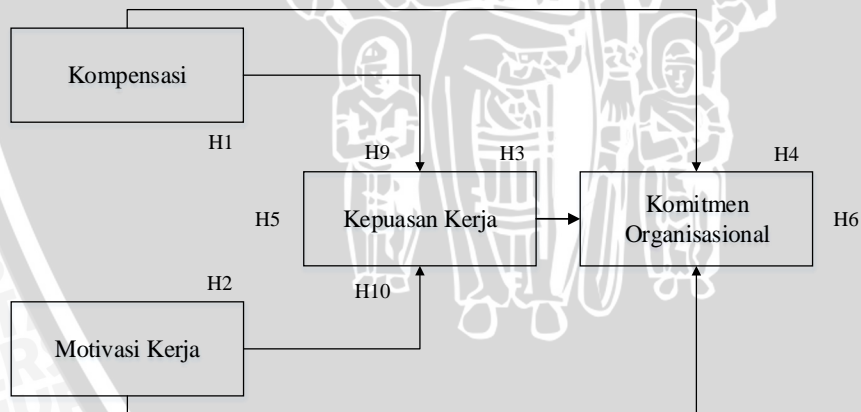
antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis keduabelas ( $H_{12}$ ) pada hipotesis penelitian diterima.

#### 4.4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini akan dibahas mengenai analisis dan pembahasan terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Data yang diolah merupakan data hasil kuesioner yang semua item pernyataannya memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang baik sehingga tidak ada item pernyataan yang perlu dihilangkan. Data tersebut merupakan data hasil transformasi dengan metode suksesif interval (MSI) dan telah memenuhi asumsi klasik untuk pengujian regresi linear berganda. Analisis dan pembahasan dilakukan pada hipotesis dalam penelitian ini.

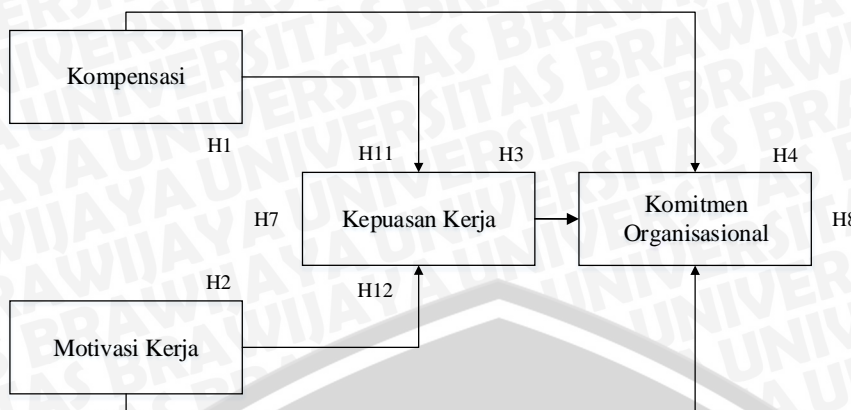
##### 4.4.1 Analisis Hipotesis Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk menyimpulkan hasil pengolahan data terhadap hipotesis dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data merupakan pembuktian statistik atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. Hipotesis penelitian pada karyawan borongan dapat dilihat pada Gambar 4.25 dan hipotesis penelitian pada karyawan tetap dapat dilihat pada Gambar 4.26.



**Gambar 4.25** Hipotesis Penelitian pada Karyawan Borongan





Gambar 4.26 Hipotesis Penelitian pada Karyawan Tetap

#### 4.4.1.1 Analisis Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, hasil uji *independent sample t* pada variabel kompensasi dapat dilihat dalam Tabel 4.47.

Tabel 4.47 Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Hipotesis	Karyawan	Hasil Pengujian	Keterangan
H <sub>1</sub> Perbedaan rata-rata antara variabel kompensasi (X <sub>1</sub> )	Borongan	Rata-rata sebesar 26,84613	F hitung <i>Levene Test</i> signifikan sebesar 11,742  t hitung <i>equal variances not assumed</i> signifikan sebesar 5,750  H <sub>01</sub> ditolak dan H <sub>11</sub> diterima
	Tetap	Rata-rata sebesar 22,93991	

Tabel 4.47 menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) pada karyawan borongan dan karyawan tetap berbeda. Hasil F hitung *Levene Test* secara signifikan menyatakan bahwa varians kedua sampel tidak sama dan nilai t hitung pada asumsi *equal variances not assumed* secara signifikan menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan memiliki rata-rata total nilai variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 26,84613. Sedangkan karyawan tetap memiliki rata-rata total nilai variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 22,93991. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan borongan terhadap variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal tersebut terjadi karena karyawan borongan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja lebih baik daripada yang dirasakan karyawan tetap terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan merasa gaji, insentif, tunjangan dan program manfaat yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka

bekerja dirasa sudah baik atau sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini juga dapat disebabkan oleh perbedaan status diantara keduanya. Sebagai seorang karyawan borongan, mereka tidak dapat menuntut kompensasi lebih tinggi seperti karyawan tetap karena karyawan borongan tidak memiliki ketidakpastian pada status pekerjaan mereka dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Rata-rata nilai pada masing-masing item pernyataan mengenai kompensasi dapat dilihat dalam Lampiran 14 dan Lampiran 15.

Apabila nilai rata-rata tersebut dibagi rata untuk delapan (8) item pertanyaan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) maka setiap item pernyataan yang dijawab karyawan borongan bernilai 3,35576 atau jika dalam nilai asli (bukan hasil transformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ). Sedangkan, setiap item pernyataan yang dijawab karyawan tetap bernilai 2,86749 atau jika dalam nilai asli (bukan hasil transformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan dan karyawan tetap setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) yang diberikan oleh perusahaan sudah baik sehingga sesuai dengan harapan karyawan borongan dan karyawan tetap.

#### 4.4.1.2 Analisis Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, hasil uji *independent sample t* pada variabel motivasi kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.48.

**Tabel 4.48** Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Hipotesis		Karyawan	Hasil Pengujian			Keterangan
$H_2$	Perbedaan rata-rata antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ )	Borongan	Rata-rata sebesar 83,50450	F hitung <i>Levene Test</i> sebesar 2,030	t hitung <i>equal variances assumed</i> signifikan sebesar 2,377	$H_{02}$ ditolak dan $H_{12}$ diterima
		Tetap	Rata-rata sebesar 78,63309			

Tabel 4.48 menunjukkan bahwa rata-rata variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) pada karyawan borongan dan karyawan tetap berbeda. Hasil F hitung *Levene Test* menyatakan bahwa varians kedua sampel sama dan nilai t hitung pada asumsi *equal variances assumed* secara signifikan menunjukkan bahwa rata-rata variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan memiliki rata-rata total nilai variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 83,50450. Sedangkan karyawan tetap

memiliki rata-rata total nilai variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 78,63309. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan borongan terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal tersebut terjadi karena karyawan borongan merasa motivasi kerja yang mereka miliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja lebih tinggi daripada karyawan tetap terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan merasa bahwa upah / gaji, jaminan keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan dan administrasi, mutu dari supervisi, mutu dari hubungan antar pribadi teman sejawat dan atasan dengan bawahan, jaminan sosial, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemampuan untuk berkembang yang diberikan perusahaan sudah baik sehingga karyawan borongan merasa lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini juga dapat disebabkan oleh perbedaan status diantara keduanya, karyawan borongan yang memiliki ketidakpastian dalam status pekerjaannya harus memiliki motivasi yang baik agar dapat selalu menghasilkan kinerja yang terbaik. Apabila karyawan borongan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan tempat mereka bekerja akan dengan mudah memutuskan hubungan kerja dengan mereka. Rata-rata nilai pada masing-masing item pernyataan mengenai motivasi kerja dapat dilihat dalam Lampiran 14 dan Lampiran 15.

Apabila nilai rata-rata tersebut dibagi rata untuk dua puluh delapan (28) item pertanyaan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) maka setiap item pernyataan yang dijawab karyawan borongan bernilai 2,98230 atau jika dalam nilai asli (bukan hasil transformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan, setiap item pernyataan yang dijawab karyawan tetap bernilai 2,80832 atau jika dalam nilai asli (bukan hasil transformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan dan karyawan tetap setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) karyawan untuk bekerja sudah terpenuhi dengan baik dalam masing-masing perusahaan tempat mereka bekerja.

#### 4.4.1.3 Analisis Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, hasil uji *independent sample t* pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.49.

Tabel 4.49 Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Hipotesis		Karyawan	Hasil Pengujian			Keterangan
$H_3$	Perbedaan rata-rata antara variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ )	Borongan	Rata-rata sebesar 39,27476	F hitung <i>Levene Test</i> signifikan sebesar 10,568	t hitung <i>equal variances not assumed</i> signifikan sebesar 4,772	$H_{03}$ ditolak dan $H_{13}$ diterima
		Tetap	Rata-rata sebesar 34,25731			

Tabel 4.49 menunjukkan bahwa rata-rata variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) pada karyawan borongan dan karyawan tetap berbeda. Hasil F hitung *Levene Test* secara signifikan menyatakan bahwa varians kedua sampel tidak sama dan nilai t hitung pada asumsi *equal variances not assumed* secara signifikan menunjukkan bahwa rata-rata variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan memiliki rata-rata total nilai variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 39,27476. Sedangkan karyawan tetap memiliki rata-rata total nilai variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 34,25731. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan borongan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal tersebut terjadi karena karyawan borongan merasa kepuasan kerja yang mereka miliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja lebih tinggi daripada karyawan tetap terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan merasa kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah baik sehingga karyawan borongan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal ini juga dapat disebabkan oleh perbedaan status diantara keduanya. Sebagai seorang karyawan borongan, mereka merasa dengan keenam hal tersebut telah memberikan nilai kepuasan yang baik dibandingkan yang dirasakan oleh karyawan tetap. Apabila karyawan borongan menuntut banyak hal pada perusahaan tempat mereka bekerja, maka perusahaan akan memilih untuk memutuskan hubungan kerja dengan mereka daripada harus memenuhi permintaan mereka. Rata-rata nilai pada masing-masing item pernyataan mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dalam Lampiran 14 dan Lampiran 15.

Apabila nilai rata-rata tersebut dibagi rata untuk dua belas (12) item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) maka setiap item pernyataan yang dijawab karyawan borongan bernilai 3,27292 atau jika dalam nilai asli (bukan hasil transformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Sedangkan, setiap item pernyataan yang dijawab karyawan tetap bernilai 2,85477 atau jika dalam nilai asli (bukan

hasil tranformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan dan karyawan tetap setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan borongan dan tetap memiliki rasa kepuasan kerja yang baik terhadap pekerjaannya.

#### 4.4.1.4 Analisis Hipotesis Keempat ( $H_4$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji *independent sample t* seperti pada Tabel 4.50.

**Tabel 4.50** Hipotesis Keempat ( $H_4$ )

	Hipotesis	Karyawan	Hasil Pengujian		Keterangan
$H_4$	Perbedaan rata-rata antara variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Borongan	Rata-rata sebesar 27,37505	F hitung <i>Levene Test</i> sebesar 2,719	t hitung <i>equal variances assumed</i> signifikan sebesar 4,907 H04 ditolak dan <b><math>H_{14}</math> diterima</b>
		Tetap	Rata-rata sebesar 23,10581		

Tabel 4.50 menunjukkan bahwa rata-rata variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) pada karyawan borongan dan karyawan tetap berbeda. Hasil F hitung *Levene Test* menyatakan bahwa varians kedua sampel sama dan nilai t hitung pada asumsi *equal variances assumed* secara signifikan menunjukkan bahwa rata-rata variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) berbeda secara signifikan antara karyawan borongan dan tetap.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan memiliki rata-rata total nilai variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) sebesar 27,37505. Sedangkan karyawan tetap memiliki rata-rata total nilai variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) sebesar 23,10581. Rata-rata tersebut menunjukkan bahwa penilaian karyawan borongan terhadap variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal tersebut terjadi karena karyawan borongan merasa komitmen organisasional yang mereka miliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja lebih tinggi daripada karyawan tetap terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan merasa mereka memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang baik terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

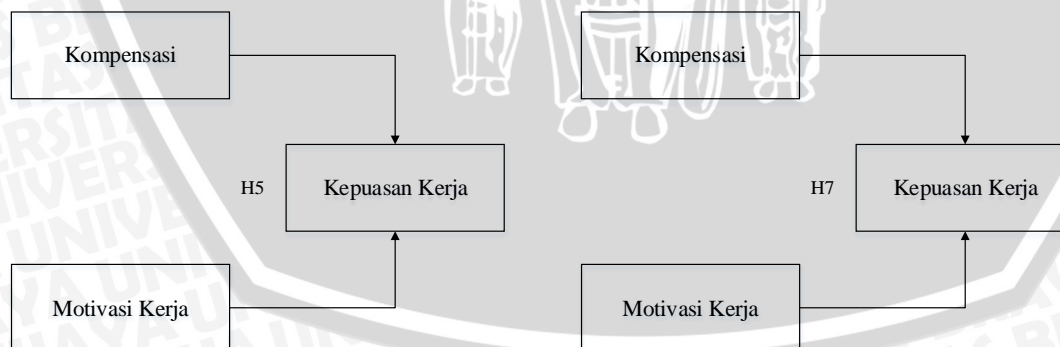
Hal ini juga dapat disebabkan oleh perbedaan status diantara keduanya. Seorang karyawan tetap akan merasa dirinya sudah berada di zona aman sehingga mereka tidak perlu memberikan komitmen mereka sepenuhnya terhadap perusahaan karena perusahaan memiliki banyak pertimbangan untuk memecat mereka, seperti uang pesangon yang harus

diberikan dan biaya rekrutmen untuk mencari pengganti mereka. Sedangkan karyawan borongan harus selalu memberikan komitmennya terhadap perusahaan tempat mereka bekerja karena komitmen merupakan salah satu penilaian perusahaan terhadap kinerja mereka dan penilaian tersebut akan menjadi acuan perusahaan untuk memperpanjang kontrak dengan mereka. Rata-rata nilai pada masing-masing item pernyataan mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dalam Lampiran 14 dan Lampiran 15.

Apabila nilai rata-rata tersebut dibagi rata untuk sembilan (9) item pertanyaan pada variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ) maka setiap item pernyataan yang dijawab karyawan borongan bernilai 3,04167 atau jika dalam nilai asli (bukan hasil transformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Sedangkan, setiap item pernyataan yang dijawab karyawan tetap bernilai 2,56731 atau jika dalam nilai asli (bukan hasil transformasi) bernilai 4 atau setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan dan karyawan tetap setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional ( $Y_2$ ), sehingga dapat diartikan bahwa karyawan borongan dan tetap memiliki komitmen organisasional yang baik terhadap masing-masing perusahaan tempat mereka bekerja.

#### 4.4.1.5 Analisis Hipotesis Kelima ( $H_5$ ) dan Hipotesis Ketujuh ( $H_7$ )

Hipotesis kelima ( $H_5$ ) dan hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) dapat dilihat pada Gambar 4.27. Sedangkan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji regresi linear berganda seperti pada Tabel 4.51 dan Tabel 4.52.



(a) Hipotesis Kelima ( $H_5$ ) pada Karyawan Borongan      (b) Hipotesis Ketujuh ( $H_7$ ) pada Karyawan Tetap

**Gambar 4.27** Hipotesis Kelima ( $H_5$ ) dan Hipotesis Ketujuh ( $H_7$ )

**Tabel 4.51** Hipotesis Kelima ( $H_5$ ) dan Hipotesis Ketujuh ( $H_7$ )

Hipotesis		Karyawan	Hasil Pengujian			Keterangan
$H_5$	Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )	Borongan	Berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 58,344	Berkorelasi positif (R) sebesar 0,772	Koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,596	$H_{05}$ ditolak dan $H_{15}$ <b>diterima</b>
$H_7$	Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )	Tetap	Berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 227,030	Berkorelasi positif (R) 0,925	Koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,855	$H_{07}$ ditolak dan $H_{17}$ <b>diterima</b>

Hasil pengujian pada Tabel 4.51 diperjelas dengan hasil uji t pada model regresi 1. Hasil uji t pada model regresi 1 dapat dilihat pada Tabel 4.52

**Tabel 4.52** Perbandingan Hasil Uji t pada Model Regresi 1

Hipotesis	Karyawan	Hasil Pengujian
Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )	Borongan	Berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 5,050
Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )	Borongan	Berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 5,641
Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )	Tetap	Berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 7,059
Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )	Tetap	Berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 6,323

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.51 dan Tabel 4.52 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) karyawan borongan dan tetap, baik secara individu (parsial) dan serentak (simultan). Hasil pengujian pada Tabel 4.51 juga menyatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) karyawan borongan dan tetap.

Hal ini berkaitan dengan pernyataan Sofyandi (2013:162) bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal tersebut mampu dibuktikan dengan hasil pengujian pada Tabel 4.52 yang menyatakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Selain itu, Low *et al.* (2001) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi. Hal tersebut mampu dibuktikan dengan hasil pengujian pada Tabel 4.52 yang menyatakan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

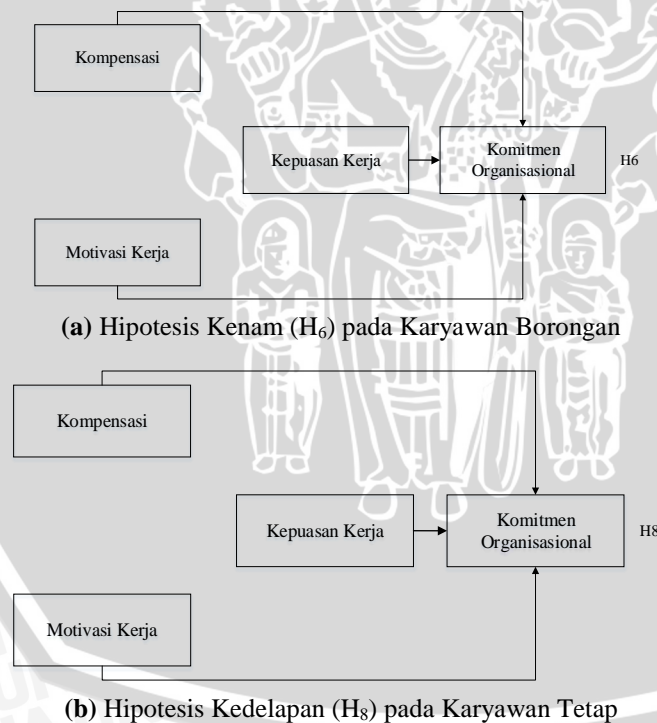
Hasil pengujian pada Tabel 4.51 juga sesuai dengan pernyataan Martoyo (2007:156) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak

terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan teori tersebut, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja akan tercapai apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan motivasi karyawan untuk bekerja terpenuhi.

Penerimaan hipotesis kelima ( $H_5$ ) dan hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) menunjukkan bahwa karyawan borongan dan karyawan tetap merasa bahwa semakin tinggi kompensasi ( $X_1$ ) yang diberikan dan motivasi kerja ( $X_2$ ) yang dimiliki karyawan akan membuat kepuasan kerja ( $Y_1$ ) pada karyawan semakin meningkat. Hal tersebut dapat terjadi, baik secara individu atau bersamaan.

#### 4.4.1.6 Analisis Hipotesis Keenam ( $H_6$ ) dan Hipotesis Kedelapan ( $H_8$ )

Hipotesis keenam ( $H_6$ ) dan hipotesis kedelapan ( $H_8$ ) dapat dilihat pada Gambar 4.28. Sedangkan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji regresi linear berganda seperti pada Tabel 4.53 dan Tabel 4.54.



**Gambar 4.28** Hipotesis Keenam ( $H_6$ ) dan Hipotesis Kedelapan ( $H_8$ )



**Tabel 4.53** Hipotesis Keenam ( $H_6$ ) dan Hipotesis Kedelapan ( $H_8$ )

Hipotesis		Karyawan	Hasil Pengujian			Keterangan
$H_6$	Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_1$ )	Borongan	Berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 35,284	Berkorelasi positif (R) sebesar 0,759	Koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,576	$H_{06}$ ditolak dan $H_{16}$ <b>diterima</b>
$H_8$	Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_1$ )	Tetap	Berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 47,234	Berkorelasi positif (R) 0,807	Koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,651	$H_{08}$ ditolak dan $H_{18}$ <b>diterima</b>

Hasil pengujian pada Tabel 4.53 diperjelas dengan hasil uji t pada model regresi 2. Hasil uji t pada model regresi 2 dapat dilihat pada Tabel 4.54

**Tabel 4.54** Perbandingan Hasil Uji t pada Model Regresi 2

Hipotesis	Karyawan	Hasil Pengujian
Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Borongan	Berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 2,487
Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Borongan	Tidak berpengaruh dengan nilai t hitung 1,909
Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Borongan	Berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 3,657
Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Tetap	Tidak berpengaruh dengan nilai t hitung 0,921
Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Tetap	Tidak berpengaruh dengan nilai t hitung 1,274
Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Tetap	Berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 2,945

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.53 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan borongan dan tetap secara serentak (simultan). Sedangkan pada Tabel 4.54 dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan borongan secara individu (parsial) dan hanya variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan tetap secara individu (parsial).

Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) tetap memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan

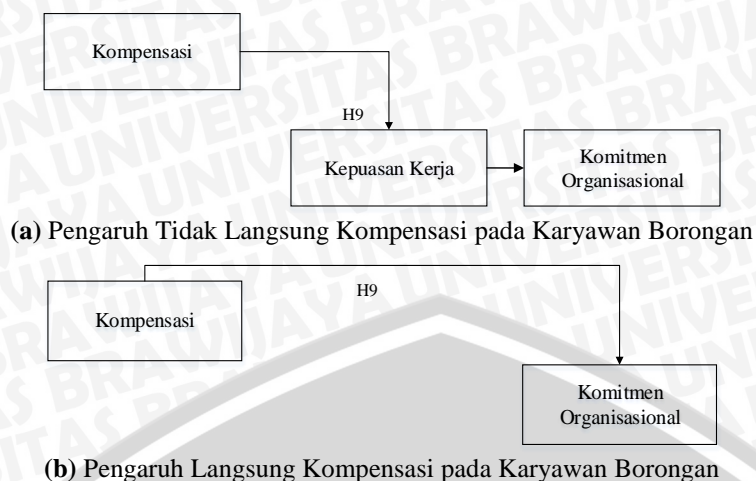
borongan dan tetap apabila dilakukan secara bersamaan walaupun variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) pada karyawan borongan apabila dilakukan secara individu (parsial). Sama halnya dengan variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) pada karyawan tetap apabila dilakukan secara individu (parsial).

Hasil pengujian pada Tabel 4.53 menyatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki korelasi positif terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan borongan dan tetap. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Tella (2007) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara komitmen, motivasi dan kepuasan kerja. Teori tersebut diperjelas dengan teori yang dinyatakan Young *et al.* dalam Sopiah (2008:164) menyatakan bahwa imbalan atau kompensasi merupakan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Menurut Stum dalam Sopiah (2008:154) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Stoner (1995) bahwa motivasi adalah salah satu karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

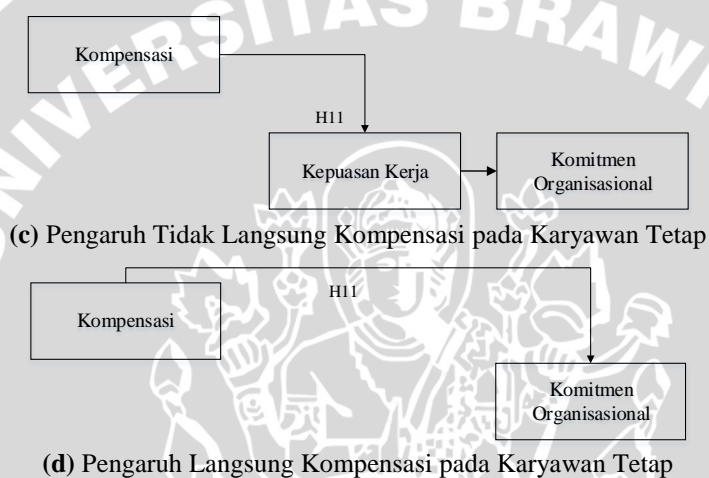
Berdasarkan teori tersebut, dapat diartikan bahwa komitmen organisasional akan tercapai apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, motivasi karyawan untuk bekerja terpenuhi dan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Penerimaan hipotesis keenam ( $H_6$ ) dan hipotesis kedelapan ( $H_8$ ) menunjukkan bahwa karyawan borongan dan karyawan tetap merasa bahwa semakin tinggi kompensasi ( $X_1$ ) yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja ( $X_2$ ) yang dimiliki karyawan dan semakin tinggi kepuasan kerja ( $X_3$ ) pada karyawan secara bersamaan akan dapat meningkatkan komitmen organisasional ( $Y_2$ ) pada karyawan. Hal tersebut hanya terjadi apabila peningkatan kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dilakukan secara bersamaan.

#### **4.4.1.7 Analisis Hipotesis Kesembilan ( $H_9$ ) dan Hipotesis Kesebelas ( $H_{11}$ )**

Hipotesis kesembilan ( $H_9$ ) dapat dilihat pada Gambar 4.29 dan hipotesis kesebelas ( $H_{11}$ ) dapat dilihat pada Gambar 4.30. Sedangkan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji faktor mediasi seperti pada Tabel 4.55.



Gambar 4.29 Hipotesis Kesembilan (H<sub>9</sub>)



Gambar 4.30 Hipotesis Kesebelas (H<sub>11</sub>)

Tabel 4.55 Hipotesis Kesembilan (H<sub>9</sub>) dan Hipotesis Kesebelas (H<sub>11</sub>)

	Hipotesis	Karyawan	Hasil Pengujian	Keterangan	
H <sub>9</sub>	Pengaruh kepuasan kerja (Y <sub>1</sub> ) sebagai mediasi antara kompensasi (X <sub>1</sub> ) dengan komitmen organisasional (Y <sub>2</sub> )	Borongan	Tidak memiliki pengaruh mediasi	t hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 1,108	H <sub>09</sub> <b>diterima</b> dan H <sub>19</sub> ditolak
				t hitung pengaruh langsung sebesar 2,487	
H <sub>11</sub>	Pengaruh kepuasan kerja (Y <sub>1</sub> ) sebagai mediasi antara kompensasi (X <sub>1</sub> ) dengan komitmen organisasional (Y <sub>2</sub> )	Tetap	Memiliki pengaruh mediasi	t hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 2,547	H <sub>011</sub> ditolak dan H <sub>111</sub> <b>diterima</b>
				t hitung pengaruh langsung sebesar 0,921	

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.55 dapat disimpulkan bahwa pada karyawan borongan, variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) tidak memiliki pengaruh sebagai mediasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal tersebut terlihat pada hasil t hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 1,108 yang lebih kecil daripada hasil t hitung pengaruh langsung sebesar 2,487. Oleh karena itu, hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh langsung.

Penerimaan hipotesis kesembilan ( $H_9$ ) ini menunjukkan bahwa karyawan borongan merasa mediasi melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) tidak berhasil mempengaruhi kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan borongan tidak disebabkan oleh kompensasi ( $X_1$ ) yang diperkuat oleh kepuasan kerja ( $Y_1$ ), melainkan adanya kompensasi ( $X_1$ ) secara langsung sudah mampu meningkatkan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) mereka secara langsung. Hal tersebut sesuai dengan teori Young *et al.* dalam Sopiah (2008:164) yang menyatakan bahwa imbalan atau kompensasi merupakan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

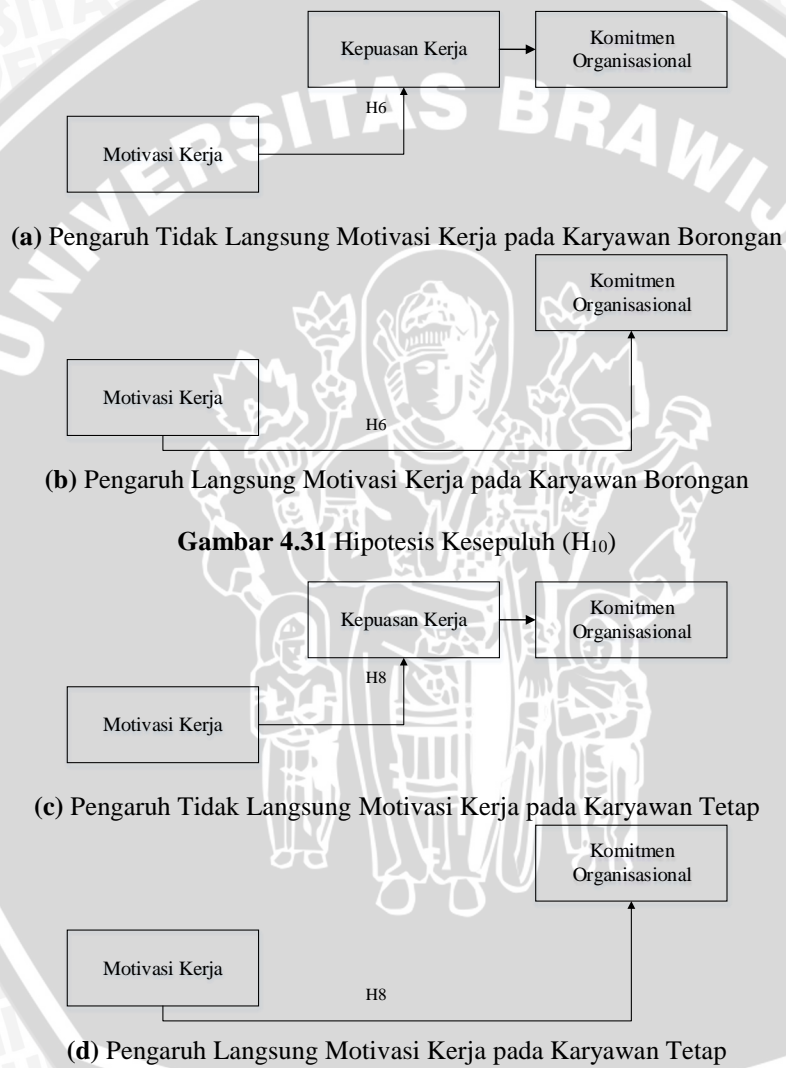
Sedangkan pada karyawan tetap, variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh sebagai mediasi antara kompensasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal tersebut terlihat pada hasil t hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 2,547 yang lebih besar daripada hasil t hitung pengaruh langsung sebesar 0,921. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh tidak langsung. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) akan bernilai lebih besar apabila melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal tersebut terjadi karena karyawan tetap merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak dapat langsung mempengaruhi komitmen organisasional mereka, akan tetapi harus tercipta kepuasan kerja terhadap kompensasi yang diterima.

Penolakan hipotesis kebelas ( $H_{11}$ ) ini menunjukkan bahwa karyawan tetap merasa mediasi melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berhasil mempengaruhi kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) mereka. Adanya kepuasan kerja ( $Y_1$ ) mampu meningkatkan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) mereka secara tidak langsung. Hal tersebut sesuai dengan teori Sofyandi (2013:162) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan dan diperkuat dengan teori Stum dalam Sopiah (2008:154) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan tetap disebabkan oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan diperkuat oleh kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

**4.4.1.8 Analisis Hipotesis Kesepuluh ( $H_{10}$ ) dan Hipotesis Keduabelas ( $H_{12}$ )**

Hipotesis kesepuluh ( $H_{10}$ ) dapat dilihat pada Gambar 4.31 dan hipotesis keduabelas ( $H_{12}$ ) dapat dilihat pada Gambar 4.32. Sedangkan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan hasil uji faktor mediasi seperti pada Tabel 4.56.



**Gambar 4.31** Hipotesis Kesepuluh ( $H_{10}$ )

**Gambar 4.32** Hipotesis Keduabelas ( $H_{12}$ )

**Tabel 4.56** Hipotesis Kesepuluh ( $H_{10}$ ) dan Hipotesis Keduabelas ( $H_{12}$ )

Hipotesis		Karyawan	Hasil Pengujian		Keterangan
$H_{10}$	Pengaruh kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebagai mediasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Borongan	Memiliki pengaruh mediasi	t hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 2,929	$H_{010}$ ditolak dan $H_{110}$ <b>diterima</b>
				t hitung pengaruh langsung sebesar 1,909	
$H_{12}$	Pengaruh kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebagai mediasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y_2$ )	Tetap	Tidak memiliki pengaruh mediasi	t hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 0,921	$H_{012}$ <b>diterima</b> dan $H_{112}$ ditolak
				t hitung pengaruh langsung sebesar 1,274	

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.56 dapat disimpulkan bahwa pada karyawan borongan, variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh sebagai mediasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal tersebut terlihat pada hasil t hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 2,929 yang lebih besar daripada hasil t hitung pengaruh langsung sebesar 1,909. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_2$ ) lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh tidak langsung. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) akan bernilai lebih besar apabila melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal tersebut terjadi karena karyawan borongan merasa bahwa motivasi kerja yang mereka miliki tidak dapat langsung mempengaruhi komitmen organisasional mereka terhadap perusahaan, akan tetapi harus tercipta kepuasan kerja terlebih dahulu dengan terpenuhinya hal-hal yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja oleh perusahaan.

Penolakan hipotesis kesepuluh ( $H_{10}$ ) ini menunjukkan bahwa karyawan borongan merasa mediasi melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berhasil mempengaruhi motivasi kerja ( $X_2$ ) yang mereka terima terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) mereka. Adanya kepuasan kerja ( $Y_1$ ) mampu meningkatkan pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) mereka secara tidak langsung. Hal tersebut sesuai dengan teori Low *et al.* dalam Setyawan (2005:30) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan diperkuat dengan teori Stum dalam Sopiah (2008:154) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan borongan disebabkan oleh motivasi kerja ( $X_2$ ) dan diperkuat oleh kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

Sedangkan pada karyawan tetap, variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) tidak memiliki pengaruh sebagai mediasi antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasional ( $Y_2$ ). Hal tersebut terlihat pada hasil  $t$  hitung pengaruh tidak langsung (mediasi) sebesar 0,921 yang lebih kecil daripada hasil  $t$  hitung pengaruh langsung sebesar 1,274. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa benar-benar tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ).

Penerimaan hipotesis keduabelas ( $H_{12}$ ) ini menunjukkan bahwa karyawan tetap merasa mediasi melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) tidak berhasil mempengaruhi motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y_2$ ) mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional ( $Y_2$ ) karyawan tetap tidak disebabkan oleh motivasi kerja ( $X_2$ ).

#### 4.5 REKOMENDASI PERBAIKAN

Rekomendasi perbaikan ini diberikan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut hasil regresi linear berganda yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan dilakukan secara bersamaan akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa variabel yang dapat mempengaruhi secara langsung adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan nilai komitmen organisasional pada karyawan borongan dan tetap.

Sedangkan berdasarkan hasil uji *independent sample t*, terlihat bahwa rata-rata nilai jawaban kuesioner pada karyawan borongan sedikit lebih unggul daripada karyawan tetap. Akan tetapi, setiap variabel pada jawaban keduanya telah mencapai nilai rata-rata 4 atau dapat diartikan bahwa karyawan borongan dan tetap telah setuju dan memiliki nilai yang baik pada pernyataan-pernyataan dalam setiap variabel. Rekomendasi perbaikan ini dapat diterapkan baik pada karyawan borongan maupun karyawan tetap. Berikut ini merupakan rekomendasi perbaikan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

##### 1. Kompensasi

Variabel kompensasi memiliki 4 indikator yang dapat ditingkatkan, yaitu:

###### a. Gaji

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $X_{1.1}$  dan  $X_{1.2}$  bernilai 3,347. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat

bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $X_{1.1}$  bernilai 2,968 dan  $X_{1.2}$  bernilai 2,513. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja mereka dan peraturan perusahaan. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai gaji karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Jumlah gaji yang diberikan harus sesuai dengan peraturan yang telah dibuat perusahaan dengan mempertimbangkan jabatan, jenis pekerjaan, keterampilan yang dimiliki, masa kerja dan kinerja yang dihasilkan.
- 2) Perusahaan sebaiknya meminta karyawan aktif dalam pelaksanaan dan perkembangan konsep upah kerja atau gaji mereka
- 3) Perusahaan sebaiknya memberikan peningkatan gaji setiap 2 tahun kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan.

b. Insentif

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $X_{1.3}$  bernilai 3,347 dan  $X_{1.4}$  bernilai 3,190. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $X_{1.3}$  bernilai 3,180 dan  $X_{1.4}$  bernilai 2,554. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa insentif yang mereka terima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang mereka berikan dan peraturan perusahaan. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai gaji karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Jumlah insentif yang diberikan harus sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan
- 2) Jumlah insentif yang diberikan harus sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan
- 3) Insentif harus selalu diberikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan
- 4) Perusahaan sebaiknya melakukan sosialisasi terhadap karyawan mengenai insentif yang akan diberikan untuk karyawan yang berprestasi.



- 5) Perusahaan sebaiknya memberikan insentif tambahan yang mampu membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja untuk mendapatkan insentif tersebut, seperti bonus akhir tahun berdasarkan prestasi kerja karyawan

c. Tunjangan

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $X_{1.5}$  dan  $X_{1.6}$  bernilai 3,597. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $X_{1.5}$  dan  $X_{1.6}$  bernilai 2,887. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa tunjangan yang mereka terima sudah sesuai dengan harapan mereka. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai tunjangan karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Jumlah tunjangan yang diberikan harus sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan
- 2) Tunjangan harus selalu diberikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan
- 3) Perusahaan sebaiknya melakukan sosialisasi terhadap karyawan mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan
- 4) Perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan tambahan yang mampu membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, seperti tunjangan transportasi berdasarkan jumlah angka kehadiran karyawan

d. Program Manfaat

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $X_{1.7}$  bernilai 3,347 dan  $X_{1.8}$  bernilai 3,073. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $X_{1.7}$  bernilai 2,887 dan  $X_{1.8}$  bernilai 3,063. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa program manfaat yang mereka terima sudah sesuai dengan harapan mereka. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai program manfaat yang diterima karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Jaminan hari tua kepada karyawan yang sudah pensiun harus diberikan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan

- 2) Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan atau sakit akibat pekerjaannya harus diberikan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan
- 3) Jaminan hari tua serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja harus diberikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan
- 4) Perusahaan sebaiknya melakukan sosialisasi terhadap karyawan mengenai jaminan hari tua serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan
- 5) Perusahaan sebaiknya memberikan program manfaat tambahan yang mampu membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja, seperti beasiswa atau program pendidikan bagi anak karyawan.

## 2. Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki 6 indikator yang dapat ditingkatkan, yaitu:

### a. Pekerjaan itu sendiri

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $Y_{1.1}$  dan  $Y_{1.2}$  bernilai 3,190. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $Y_{1.1}$  bernilai 2,968 dan  $Y_{1.2}$  bernilai 2,887. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan mereka sendiri sudah baik. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri pada karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Perusahaan sebaiknya benar-benar memperhatikan keahlian yang dimiliki karyawan sebelum memberikan mereka pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan data karyawan mengenai riwayat pendidikan mereka dan pelatihan yang pernah mereka ikuti
- 2) Perusahaan sebaiknya benar-benar memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan sebelum memberikan target kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan kinerja karyawan pada periode sebelumnya untuk menentukan target yang tepat bagi karyawan tersebut.

- 3) Perusahaan sebaiknya melakukan sosialisasi terhadap karyawan mengenai target perusahaan yang ingin dicapai agar karyawan memahami dan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mencapai target tersebut
- 4) Perusahaan sebaiknya meminta karyawan aktif untuk bertanya dan melaporkan kepada atasan apabila terjadi masalah atau kendala dalam pekerjaan mereka

b. Gaji

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $Y_{1.3}$  bernilai 3,347 dan  $Y_{1.4}$  bernilai 3,190. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $Y_{1.3}$  bernilai 3,589 dan  $Y_{1.4}$  bernilai 2,699. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa kepuasan kerja mereka terhadap gaji mereka sudah baik. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Perusahaan sebaiknya menyebar kuesioner untuk mengetahui jumlah gaji yang sesuai untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawannya
- 2) Perusahaan sebaiknya meminta karyawan aktif dalam pelaksanaan dan perkembangan konsep upah kerja atau gaji mereka
- 3) Perusahaan sebaiknya memberikan peningkatan gaji setiap 2 tahun kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan

c. Promosi

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $Y_{1.5}$  bernilai 3,597 dan  $Y_{1.6}$  bernilai 3,190. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $Y_{1.5}$  bernilai 2,755 dan  $Y_{1.6}$  bernilai 2,473. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa kepuasan kerja mereka terhadap kebijakan promosi atau kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan sudah baik. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai kepuasan terhadap promosi pada karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Perusahaan sebaiknya adil dalam memberikan kesempatan promosi terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan masing-masing karyawan

- 2) Kesempatan promosi yang diberikan harus sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan
- 3) Perusahaan sebaiknya meminta karyawan aktif dalam pelaksanaan dan perkembangan konsep promosi atau kenaikan jabatan
- 4) Perusahaan sebaiknya memberikan kenaikan jabatan setiap 1 sampai 2 tahun kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik.

d. Pengawasan

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $Y_{1.7}$  bernilai 2,898 dan  $Y_{1.8}$  bernilai 3,597. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $Y_{1.7}$  bernilai 2,699 dan  $Y_{1.8}$  bernilai 2,755. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa kepuasan kerja mereka terhadap kebijakan promosi atau sistem pengawasan pada perusahaan sudah baik. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai kepuasan terhadap sistem pengawasan pada karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Atasan tidak boleh membuat karyawan merasa direndahkan saat melakukan pengawasan atau menemukan ada kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan.
- 2) Apabila karyawan melakukan kesalahan, sebaiknya atasan tidak menegur karyawan tersebut didepan karyawan lain
- 3) Atasan harus bertanggung jawab terhadap apapun yang terjadi pada proyek yang sedang dikerjakan. Kesalahan yang dilakukan karyawan juga merupakan kesalahan atasan
- 4) Atasan sebaiknya mengajak karyawan untuk berunding mencari cara untuk memperbaiki masalah yang terjadi
- 5) Sebaiknya diadakan *briefing* pada pagi hari sebelum mengerjakan proyek dan melakukan *review* di sore hari setelah jam kerja karyawan selesai agar atasan dan karyawan saling mengetahui apapun yang terjadi pada proyek
- 6) Atasan sebaiknya meminta karyawan aktif untuk bertanya dan melaporkan apabila terjadi masalah atau kendala dalam proyek

e. Kelompok kerja

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $Y_{1.9}$  bernilai 3,190 dan  $Y_{1.10}$  bernilai 3,347. Sedangkan pada Lampiran

15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $Y_{1.9}$  bernilai 3,338 dan  $Y_{1.10}$  bernilai 2,699. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa kepuasan kerja mereka terhadap kelompok kerja pada perusahaan sudah baik. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai kepuasan terhadap kelompok kerja pada karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Karyawan sebaiknya saling menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja sejawat dalam perusahaan
  - 2) Karyawan sebaiknya saling menjaga hubungan yang baik dengan atasan dalam perusahaan
  - 3) Atasan sebaiknya mengajak karyawan untuk berunding mencari cara untuk memperbaiki masalah yang terjadi
  - 4) Karyawan sebaiknya aktif untuk bertanya pada karyawan lain apabila terjadi masalah atau kendala dalam proyek
  - 5) Karyawan sebaiknya mau saling membantu apabila terdapat masalah atau kendala dalam pekerjaan mereka
- f. Kondisi kerja

Pada Lampiran 14 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan borongan pada item pernyataan  $Y_{1.11}$  bernilai 3,347 dan  $Y_{1.12}$  bernilai 3,190. Sedangkan pada Lampiran 15 terlihat bahwa rata-rata jawaban karyawan tetap pada item pernyataan  $Y_{1.11}$  bernilai 2,699 dan  $Y_{1.12}$  bernilai 2,699. Nilai tersebut sudah termasuk dalam nilai 4 pada skala likert atau dinyatakan baik. Karyawan borongan dan tetap merasa kepuasan kerja mereka terhadap kondisi tempat mereka bekerja sudah baik. Akan tetapi, perbaikan tetap perlu dilakukan agar nilai pada item pernyataan ini dapat meningkat. Perbaikan yang dapat dilakukan mengenai kepuasan terhadap kondisi kerja pada karyawan borongan dan tetap, yaitu:

- 1) Perusahaan harus membuat sirkulasi udara yang baik pada ruang kerja karyawan. Sirkulasi udara harus berjalan dengan baik, tidak boleh terlalu pengap atau terlalu banyak angin
- 2) Perusahaan harus memperhatikan pencahayaan yang masuk pada tempat karyawan bekerja. Cahaya yang masuk tidak boleh terlalu gelap atau terlalu terang akibat sinar matahari secara langsung

- 3) Perusahaan harus memperhatikan luas ruangan tempat karyawan bekerja. Ruang kerja karyawan tidak boleh terlalu sempit sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja
- 4) Perusahaan harus menyediakan alat kesehatan dan keselamatan pada setiap ruangan kerja. Hal ini dilakukan untuk memudahkan karyawan apabila terjadi kecelakaan saat bekerja
- 5) Perusahaan sebaiknya menyediakan tempat yang dapat digunakan karyawan untuk beristirahat.
- 6) Perusahaan harus memperhatikan kebersihan tempat karyawan bekerja. Sebaiknya perusahaan memiliki petugas kebersihan khusus untuk membersihkan ruangan kerja sebelum pekerjaan dimulai atau membuat peraturan bagi karyawan untuk membersihkan ruangan kerja terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaannya.

