

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Mayangkara Group

1. Profil Perusahaan

Mayangkara Group berdiri sejak tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah, usaha ini dinaungi oleh perusahaan bernama UD. Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Selain UD. Gajah Mada, terdapat pula beberapa usaha yang bergerak di bidang yang sama, yaitu UD. Veni dan UD. Yani di wilayah Blitar, dan UD. Wawan di Wilayah Tulungagung.

Di tahun 1980-an industri di bidang penyiaran, khususnya radio memasuki masa kejayaannya. Kala itu, radio menjadi salah satu hiburan nomor satu bagi masyarakat. Radio diam-diam mampu membangun 'peradaban' manusia. Dimulai dengan produk sandiwara radio, radio mampu mencuri hati para pendengarnya. Termasuk juga oleh Bapak H. Hariyanto, semula tidak ada tendensi bisnis radio itu bakal menjanjikan profit, karena menurut Bapak H. Hariyanto, pemilik Radio Mayangkara, dirinya hanya merasa iri kepada para pembantunya yang asyik dan serius setiap mendengarkan sandiwara radio, bagaimana kalau besok coba-coba membangun radio. Dan akhirnya, di tengah hiruk pikuk hebohnya

sandiwara radio itulah, Radio Mayangkara dilahirkan, tepatnya pada tahun 1987, dan menjadi radio swasta pertama di Kota Blitar.

Masa jaya Mayangkara terus berlanjut dengan selalu melahirkan produk acara unggulan, diantaranya: Galih Ratna, Rockarama, Pantun Berjoget, Gempil, dan Kejarama. Bahkan, di tahun 1993 Radio Mayangkara menjadi radio swasta pertama yang berani membuat program berita produksi sendiri, diantaranya: Lintas Kabar Mayangkara (Lintarama), Pilihan Kabar Minggu Ini (Pilar Mini), dan Rona Desa (Ronde).

Tak berhenti disini saja, Bapak H. Hariyanto juga mulai mengepakkan sayap usaha di wilayah Tulungagung. Hal ini ditandai dengan berdirinya Radio Perkasa Tulungagung pada tahun 1989 yang beralamatkan di Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung. Seiring berkembangnya Radio Perkasa Tulungagung, pada tahun berikutnya akhirnya dibangun juga gudang LPG PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung yang berlokasi di belakang Radio Perkasa.

Pada tahun 1992 juga berhasil didirikan Radio Jossh Tulungagung yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung. Masih di wilayah yang sama, pada tahun 1996 dibangun Radio Pandowo Tulungagung yang beralamat di Jl. Demuk Gg. Roda Tulungagung. Pada tahun 1996 juga berhasil didirikan Radio Patria Blitar yang beralamat di Jl. Palem No. 33 Blitar.

Belum puas menjajaki usaha di bidang agen minyak tanah, agen LPG 12 kg dan radio, Bapak H. Hariyanto berinovasi untuk mendirikan SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum). Pada tahun 1996 dibangunlah beberapa SPBU, yaitu SPBU Pakunden di Jl. Tanjung Pakunden Blitar, SPBU Srengat di Desa Bagelenan Srengat Blitar, SPBU Sumbergempol di Desa Sumberdadi Kec.Sumbergempol Tulungagung, SPBU Bandung di Ds. Swaru Kec.Tulungagung, SPBU Durenan Tulungagung, SPBU Wates Lama di Desa Wates Kediri, dan SPBU Pare Kediri.

Pada tahun 2001 Bapak H. Hariyanto mulai membuka usaha di wilayah Jombang, yaitu Radio Kartika Jombang yang beralamat di Jl. Brigjen Kretarto No. 54 A Jombang.

Di tahun 2002, Bpk. H. Hariyanto membuka kembali SPBU di desa Kandangan Kediri, serta membuka SPBU dengan saham gabungan yaitu SPBU Wlingi dan Kenari di Blitar serta SPBU Sambu, Mojo, dan Plosoklaten di Kediri.

Di tahun 2005, manajemen Mayangkara Group membeli sebuah radio di Tulungagung, yang kemudian diberi nama Radio Kembang Sore Tulungagung. Kemudian pada tahun 2007, juga mendirikan SPBU di daerah Jabon dan Tawang Wates Kediri.

Pada tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US \$ 70. Hal itu membuat pemerintah Indonesia menentukan kebijakan untuk menaikkan harga minyak tanah di kisaran harga Rp. 2000 per liter. Namun harga

tersebut masih menunjukkan harga yang rendah dibanding dengan harga minyak dunia yang tinggi. Kondisi ini diperparah dengan kenyataan bahwa alokasi 10 juta kiloliter minyak tanah bersubsidi yang diperuntukan bagi rumah tangga miskin dan usaha kecil menengah (UKM) tidak tersalurkan dengan baik. Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah.

Kebijakan tersebut tentu juga sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah. UD. Hariyanto, UD. Veni, UD. Yani, dan UD.Wawan yang semula merupakan agen minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Agen minyak tanah pun yang semula diberi nama UD. Hariyanto kini berubah menjadi PT. Gas Elpindo Jaya, UD.Veni berubah menjadi PT. Manggala Yuda Gas, UD.Yani berubah menjadi CV. Petro Jaya Gas, dan UD.Wawan berubah menjadi CV. Manggala Jaya Gas.

Untuk mendukung unit agen LPG, tahun 2007 didirikan SPPBE Rama Manggala Gas yang bergerak bidang pengangkutan dan pengisian bulk elpiji dan PT. Rama Manggala Gas Inti yang bergerak di bidang *repaint, repair, and retest* (pengecatan, perbaikan, dan pengecekan ulang) tabung LPG 3kg. Kemudian dibangun juga PT. Manggala Citra Mandiri dan PT. Manggala Citra Mandiri Sakti untuk di bidang *repaint,*

repair, and retest tabung LPG 12 kg dan 50 kg diwilayah Tulungagung. Hingga saat ini unit Mayangkara Group telah berkembang dengan pesatnya.

Selain unit profit Mayangkara Group berupa 19 SPBU, 7 Radio, 2 agen LPG 12 Kg, 3 agen LPG 3 Kg, 1 SPPBE, dan 3 Retester, Mayangkara Group juga memiliki unit pendukung, diantaranya adalah Kantor Pusat yang beralamatkan di Jl. Ciliwung 22 Blitar, Mayangkara Foundation yang didirikan tahun 2004 dengan lokasi menyatu dengan Radio Mayangkara, serta Koperasi Karyawan Mayangkara Artha yang juga didirikan tahun 2004 dengan anggota seluruh karyawan Mayangkara Group.

2. Unit Kerja Mayangkara Group

Mayangkara Group terdiri dari beberapa unit kerja dan beberapa bidang usaha. Adapun unit kerja tersebut sebagai berikut :

a. Dalam bidang SPBU (Stasiun Pengisian Bahan bakar Umum)

- 1) SPBU Bandung (54.662.09) – Wawan Budi Santoso
Jl. Raya Suwaru Kecamatan Bandung Tulungagung
- 2) SPBU Durenan (54 - 663.01) – Ninik Yuni Hariyati
Jl. Raya Durenan Trenggalek
- 3) SPBU Sumbergempol (54.662.02) - Hariyanto
Jl. Raya Sumbergempol Tulungagung
- 4) SPBU Sambu (54 - 64122) – PT. Rizki Harta Usaha Bersama
Jl. Raya Selodono, Sosobango - Ringinrejo Kediri

- 5) SPBU WatesLama (54 - 64113)
Jl. Raya Dsn. Bondo Wates Kediri
- 6) SPBU Wates Baru (54 - 64144) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Tawang Wates Ds. Wates Kec. Wates Kediri
- 7) SPBU Kesamben (54 - 66115) – PT. Artika Usaha Budi Jaya
Jl. Raya Ds. Siraman Kec. Kesamben Blitar
- 8) SPBU Kandangan (54 - 64125) – PT. Budi Daya Perkasa
Jl. Raya Ds. Kebondalem Kec. Kandangan Kediri
- 9) SPBU Plosoklaten (54 - 64121) – PT. Harga Bersama Guna
Usaha
Jl. Raya Dsn. Ringingong Sumberagung Plosoklaten Kediri
- 10) SPBU Sonoageng (54 - 64409)
Nganjuk
- 11) SPBU Mojo (54 - 64123) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Tambibendo Kec. Mojo Kediri
- 12) SPBU Srengat 54.66101 - Hariyanto
Jl. Raya Desa Bagelenan Kec. Srengat Kab. Blitar
- 13) SPBU Pakunden (54 - 66103) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar
- 14) SPBU Ngunut (54.662.14) – PT. Mugi Gangsar Lestari
Jl. Raya Demuk Desa Kalangan Kec. Ngunut Tulungagung
- 15) SPBU Pare (54 - 64115) – PT. Hariputra Sentosa Jaya
Jl. Raya Ds. Kwagean, Krenceng Kepung Pare Kediri

- 16) SPBU Wlingi (54.66111) – Endang Setia Winata
Jl. Raya Tangkil Kec. Wlingi Kab. Blitar
- 17) SPBU Kenari (54 - 66108) – PT. Mahapura Jaya Sakti
Jl. Kenari 55 Blitar
- 18) SPBU Jabon (54 - 64143) – PT. Harta Usaha Rizki Bersama
Jl. Raya Ds. Jabon Kec. Banyakan Kediri
- 19) SPBU Kalidawir (54 - 662.27) – PT. Rizki Gangsar Usaha Jaya
Jl. Raya Karangtalun Kalidawir Tulungagung

b. Dalam bidang radio

- 1) Radio Patria – PT. Radio Suara Patria
Jl. Palem 33 Blitar
- 2) Radio Mayangkara – PT. Radio Mayangkara Ria
Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar
- 3) Radio Kartika – PT. Radio Suara Nawa Kartika
Jl. Brigjen Kretarto No. 5A Jombang
- 4) Radio Perkasa – PT. Radio Paramita Jaya Perkasa
Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung
- 5) Radio Kembang Sore – PT.
Jl. Patimura Barat No. 18 A Tulungagung
- 6) Radio Jossh Tulungagung – PT. Radio Suara Tulungagung Jaya
Jl. Panglima Sudirman VI No. 193 Tulungagung
- 7) Radio Pandowo – PT. Radio Pandowo Anugerah Sakti
Jl. Demuk Gg Roda No. 55 Ngunut Tulungagung

c. Dalam bidang agen LPG 3 KG

- 1) PT. Petro Jaya Gas

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Manggala Yuda Gas

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 3) PT. Manggala Jaya Gas

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

d. Dalam bidang agen LPG 12 KG

- 1) PT. Gas Elpindo Jaya Blitar

Jl. Ciliwung No. 22 Kel. Bendo Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Gas Elpindo Jaya Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

e. Dalam bidang Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji.

- 1) SPPBE Rama Manggala Gas

Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan
Kota Blitar

f. Dalam bidang *repaint, repair and retest* LPG

- 1) PT. Rama Manggala Gas Inti

Jl. Ir. Soekarno Kel. Sentul Kec. Kepanjenkidul Kota Blitar

- 2) PT. Manggala Citra Mandiri Sakti

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

- 3) PT. Manggala Citra Mandiri

Jl. Mayor Sujadi 22 Tulungagung

3. Unit pendukung Mayangkara Group

a. Mayangkara Foundation (Jl. Ciliwung No. 32 A Blitar)

Mayangkara Foundation merupakan unit kerja Mayangkara Group di bidang penyaluran bantuan sosial masyarakat, atau disebut juga sebagai wadah penyaluran program CSR (Corporate Social Responsibility) Mayangkara Group.

b. Koperasi Karyawan Mayangkara Artha (Jl. Tanjung No. 198 Pakunden Blitar)

Koperasi Karyawan Mayangkara Artha merupakan lembaga keuangan karyawan yang memberikan fasilitas simpan pinjam kepada anggota serta menyediakan barang kebutuhan-sehari-hari yang diberi nama Mayangkara Mart.

c. Bengkel Mayangkara (Jl. Imam Bonjol RT.01 RW.06 Kel.Sanawetan Kec. Sanawetan Kota Blitar)

Bengkel Mayangkara merupakan unit kerja mayangkara yang bertugas untuk memeriksa, memelihara, dan memperbaiki kendaraan di Mayangkara Group. Unit bengkel ini selain ada di Blitar, juga membuka cabang di wilayah Tulungagung.

d. Kantor Pusat (Jl. Ciliwung No. 22 Blitar)

Unit kerja Mayangkara Group yang melaksanakan fungsi pengadministrasian dari unit usaha Mayangkara Group.

B. PT. Rama Manggala Gas

1. Profil PT. Rama Manggala Gas

PT. Rama Manggala Gas adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan di Blitar. PT. Rama Manggala Gas, mempunyai ijin prinsip dan ijin operasi dari PT. Pertamina (persero), telah membangun dan mengoperasikan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) di Kota Blitar, Jawa Timur. SPPBE PT. Rama Manggala Gas, telah mendapatkan Surat Kelayakan Penggunaan Peralatan (SKPP) dan Surat Kelayakan Penggunaan Instalasi (SKPI) dari Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi.

PT. Rama Manggala Gas merupakan badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat dan transparan. Penghapusan subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) secara bertahap sehingga menyebabkan kenaikan harga BBM yang mendorong penggunaan energi alternatif pengganti BBM. Kebijakan Energi Nasional, Perpres No.5 tahun 2006, untuk diversifikasi energi sehingga terbentuk energi primer mix pada tahun 2025 (25% minyak bumi & 30% gas bumi). Pemerintah telah mencanangkan program substitusi minyak tanah ke LPG dengan tujuan untuk mengurangi subsidi BBM Nasional. Pemerintah merencanakan untuk mensubstitusi penggunaan 10 juta KI / Tahun minyak tanah dengan 5,7 juta MT / Tahun LPG secara bertahap.

2. Sejarah PT. Rama Manggala Gas

PT Rama Manggala Gas didirikan di Kota Blitar, pada tanggal 23 Oktober 2007 sesuai Akta Notaris Anang Susapto, SH Nomor 115. PT Rama Manggala Gas didirikan oleh Hariyanto, Niniek Juniharjati dan Veni Budiarsih. Sesuai ijin operasional dari Pertamina, bidang usaha dari SPPBE PT Rama Manggala Gas adalah jasa pengangkutan dan pengisian elpiji ukuran 3 kg (tabung subsidi).

3. Visi dan Misi PT Rama Manggala Gas

a. Visi :

Membantu Pemerintah (PERTAMINA) untuk mendistribusikan elpiji bersubsidi kepada masyarakat, agar kebutuhan masyarakat akan bahan bakar terpenuhi, dalam hal ini bahan bakar bersubsidi yaitu LPG sebagai konversi pengganti minyak tanah.

b. Misi :

- Mendukung Program Pemerintah dalam melakukan konversi Minyak Tanah ke LPG
- Membantu pemerintah dalam usahanya mensejahterakan masyarakat melalui penggunaan energi yang tepat guna.
- Membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar lokasi SPPBE dan terminal LPG.

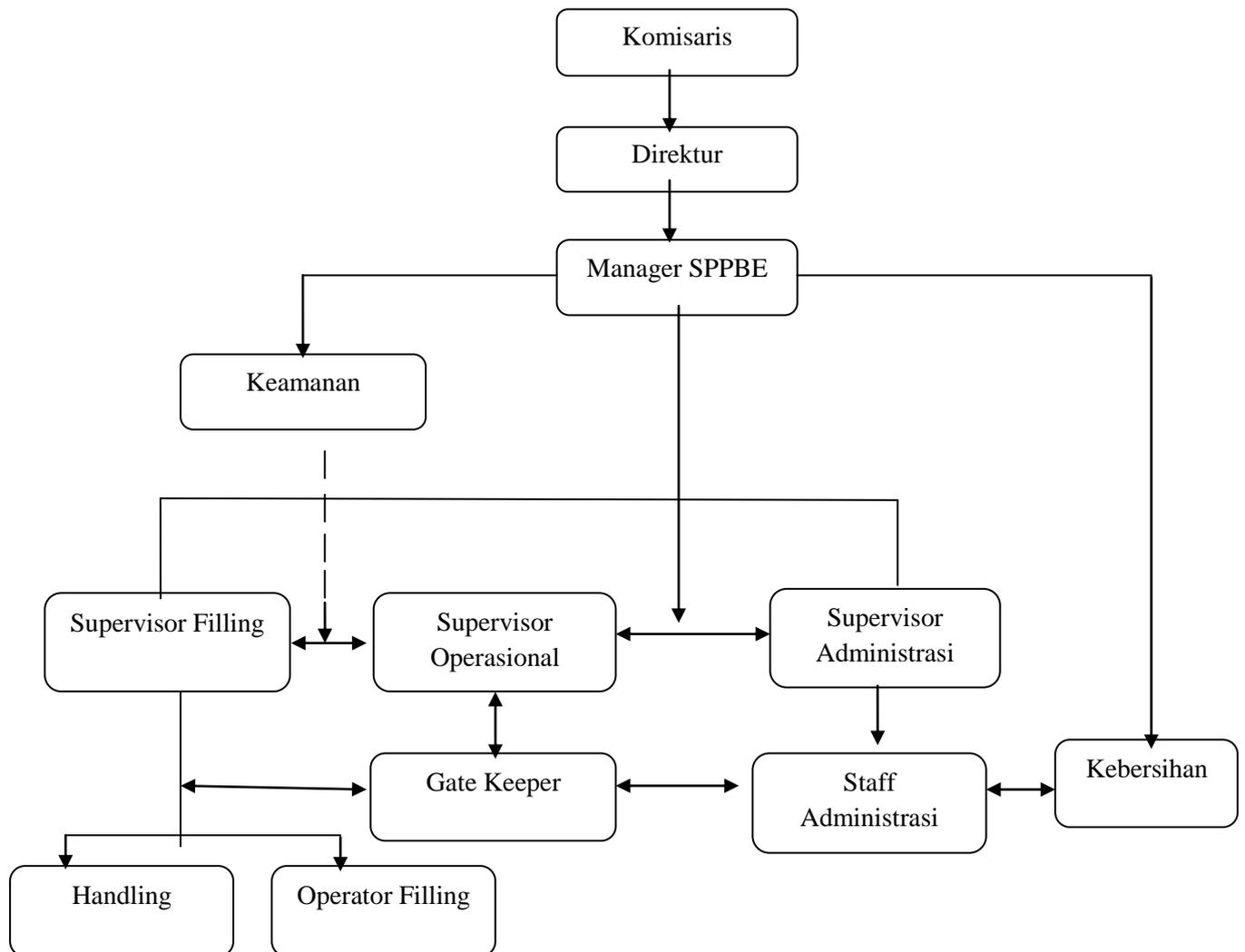
4. Dasar Hukum PT. Rama Manggala Gas

- a. Undang – Undang Migas No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

- b. PP No. 36 Tahun 2004 tentang kegiatan usaha hilir Minyak dan Gas.
- c. PERMEN ESDM No. 00007 Tahun 2005 tentang persyaratan dan pedoman pelaksanaan izin usaha dalam kegiatan usaha hilir Migas.
- d. PERMEN ESDM No. 26 Tahun 2009 tentang penyediaan dan pendistribusian LPG

5. Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Company Profil PT. Rama Manggala Gas, 2018

C. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil identifikasi responden dalam penelitian, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	68	97%
2.	Perempuan	2	3%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan PT Rama Manggala Gas didominasi oleh responden laki-laki. Responden dengan jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 68 orang atau 97%. Sedangkan sisanya sebesar 3% atau 2 orang responden adalah berjenis kelamin perempuan. Perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan, dimana karyawan laki-laki lebih banyak 94% dibanding perempuan. Jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan ini membuktikan bahwa karyawan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan di perusahaan PT Rama Manggala Gas. Sedangkan dua orang dengan jenis kelamin perempuan berada pada bagian administrasi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase%
1.	21-30 tahun	33	47%
2.	31-40 tahun	30	43%
3.	> 40 tahun	7	10%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan umur karyawan PT Rama Manggala Gas didominasi oleh responden dengan rentang usia 21 sampai 30 tahun. Umur 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 33 orang atau 47%, umur 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 30 orang atau 43% dan sisanya sebanyak 7 orang atau 10% adalah usia lebih dari 40 tahun. Tingginya persentase karyawan pada umur 21 sampai 30 tahun membuktikan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan dengan umur yang masih produktif, Dengan usia yang masih produktif diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP	3	4%
2.	SMA	65	93%
3.	Diploma/Sarjana	2	3%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan PT. Rama Manggala Gas didominasi oleh responden lulusan SMA. Karyawan lulusan SMA yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang atau 93%, lulusan SMP sebanyak 3 orang atau 4%, sedangkan sisanya sebanyak 2 atau 3% adalah diploma atau sarjana. Dengan jumlah karyawan yang didominasi oleh lulusan SMA, membuktikan bahwa perusahaan merasa bahwa karyawan dengan lulusan SMA sudah dapat mengambil keputusan dalam setiap pekerjaannya.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Karakteristik responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Administrasi	2	3%
2.	Supervisor Filling	2	3%
3.	Supervisor Operational	2	3%
4.	Gate Keeper	2	3%
5.	Operator	24	34%
6.	Handling	23	33%
7.	Sopir	7	10%
8.	Office Boy	2	3%
9.	Security	6	8%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan PT Rama Manggala Gas adalah administrasi sebanyak 2 orang atau 3%, supervisor filling 2 orang atau 3%, supervisor operasional sebanyak 2 orang atau 3%, gate keeper sebanyak 2 orang atau 3%,

kemudian operator 24 orang atau 34%, handling 23 orang atau 33%, sopir 7 orang atau 10%, office boy 2 orang atau 3%, dan sisanya adalah security 6 orang atau 8%. Tingginya persentase jabatan operator sebagai jabatan yang paling banyak menunjukkan bahwa pada jabatan atau pekerjaan tersebut lebih banyak membutuhkan karyawan, dibandingkan jabatan yang lain. Namun pada jabatan handling pun juga banyak membutuhkan karyawan meskipun dibawah jabatan operator. Karena perusahaan PT Rama Manggala Gas bergerak dalam bidang pengangkutan dan pengisian Bulk elpiji sehingga dibutuhkan lebih banyak karyawan bagian operator dan handling elpiji.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Karakteristik responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	1	1%
2.	1-5 tahun	23	33%
3.	6-10 tahun	39	56%
4.	> 10 tahun	7	10%
	Total	70	100%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan PT Rama Manggala Gas didominasi oleh karyawan yang bekerja dalam rentang waktu 6 tahun sampai 10 tahun, yakni sebanyak 39 orang atau 56%, lama bekerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 23 orang atau 33%, kemudian yang lama bekerja lebih dari 10 tahun adalah 7 orang atau 10% dan sisanya lama bekerja kurang dari satu

tahun adalah 1 orang saja. Tingginya persentase lama bekerja karyawan dengan rentang 6 sampai 10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan PT Rama Manggala Gas yang loyal terhadap perusahaan, bahkan ada karyawan yang bekerja pada perusahaan lebih dari 10 tahun.

D. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kompensasi (X1) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel intervening dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian dari 3 variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran tanggapan 70 karyawan PT Rama Manggala Gas sebagai responden. Berikut ini adalah tabel dan deskripsi tentang tanggapan dari responden karyawan PT Rama Manggala Gas:

Tabel 4.6
Data Deskripsi Variabel Kompensasi

INDIKATOR	SKOR JAWABAN				
	5	4	3	2	1
1. Indikator Gaji					
a. Gaji diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan	40	30	0	0	0
b. Gaji diberikan sesuai dengan jabatan saya saat di dalam perusahaan	32	38	0	0	0
c. Pemberian gaji sesuai dengan pengorbanan yang sudah anda berikan kepada perusahaan	23	47	0	0	0
2. Indikator Insentif					
a. PT. Rama Manggala Gas memberikan insentif	26	44	0	0	0
b. Insentif yang anda terima memenuhi kebutuhan hidup	13	55	2	0	0
3. Indikator Tunjangan					
a. Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	41	29	0	0	0
b. Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	37	33	0	0	0
c. Berbagai macam tunjangan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	41	29	0	0	0
d. Hadiah umroh yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	41	29	0	0	0
e. Fasilitas makan siang yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi anda	40	30	0	0	0
TOTAL F	334	364	2	0	0
TOTAL %	47,7%	52%	0,3%	0%	0%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa, dari jawaban 70 responden karyawan PT Rama Manggala Gas paling banyak menjawab setuju, dimana jawaban setuju sebanyak 364 butir atau 52%, kemudian 334 butir atau 47,7% menjawab sangat setuju, 2 butir atau 0,3% yaitu netral. Tanggapan setuju karyawan

yang lebih banyak pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan PT Rama Manggala Gas selama ini sudah baik dan mendapatkan tanggapan positif dari karyawan PT Rama Manggala Gas.

Tabel 4.7
Data Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

INDIKATOR	SKOR JAWABAN				
	5	4	3	2	1
1. Indikator Kesempatan Promosi					
a. Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja anda	24	43	3	0	0
b. Anda merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan ini dapat diperoleh dengan mudah	22	44	4	0	0
2. Indikator Pengawasan					
a. Anda merasa nyaman bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya	23	46	1	0	0
b. Untuk mendisiplinkan karyawan atasan selalu melakukan pengawasan	26	44	0	0	0
3. Indikator Rekan Kerja					
a. Rekan kerja membantu anda ketika menemui kesulitan dalam pekerjaan	40	30	0	0	0
b. Rekan kerja bersikap baik kepada anda	42	28	0	0	0
4. Indikator Pekerjaan itu Sendiri					
a. Pekerjaan anda di dukung dengan peralatan yang lengkap	40	30	0	0	0
b. Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang menambah pengalaman anda	28	38	4	0	0
TOTAL F	245	303	12	0	0
TOTAL %	43,8%	54,1%	2,1%	0%	0%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa, dari 70 responden karyawan PT Rama Manggala Gas jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Jawaban setuju sebanyak 303 butir atau 54,1% karyawan yang menjawab setuju, 245 butir atau 43,8% menjawab sangat setuju, 12 butir atau 2,1% menjawab netral. Besarnya tanggapan jawaban setuju pada setiap item pernyataan yang diajukan pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Rama Manggala Gas terhadap perusahaan sudah cukup baik. Hal ini juga terbukti dari banyak karyawan yang sudah lama bekerja disana dan masih bertahan disana.

Tabel 4.8
Data Deskripsi Variabel Kinerja

INDIKATOR	SKOR JAWABAN				
	5	4	3	2	1
1. Indikator Kualitas Kinerja					
a. Anda bekerja sesuai dengan prosedur kerja	32	38	0	0	0
b. Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan	33	37	1	0	0
2. Indikator Kuantitas Kerja					
a. Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	28	42	0	0	0
b. Anda menyelesaikan pekerjaan anda dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan	27	43	0	0	0
3. Indikator Ketepatan Waktu					
a. Pekerjaan yang anda kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu	26	44	0	0	0
b. Pekerjaan yang anda kerjakan sudah maksimal	23	47	0	0	0
c. Anda harus lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu	18	52	0	0	0
4. Indikator Efektivitas					
a. Anda merasa puas dengan bidang pekerjaan yang anda geluti saat ini	24	45	1	0	0
b. Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan, anda memerlukan waktu tambahan	25	44	1	0	0
5. Kemandirian					
a. Anda termasuk karyawan yang mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan	16	54	0	0	0
b. Anda mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan rekan lain	31	38	1	0	0
6. Komitmen Kerja					
a. Anda akan tetap bekerja di PT. Rama Manggala Gas walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain	25	45	0	0	0
b. Anda menjaga nama baik PT. Rama Manggala Gas	31	39	0	0	0
TOTAL F	339	568	3	0	0
TOTAL %	37,3%	62,4%	0,3%	0%	0%

Sumber: data primer penelitian diolah, 2018

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa, dari 70 reponden jawaban yang tertinggi menyatakan setuju terhadap setiap item pernyataan pada variabel kinerja yang peneliti ajukan. Jawaban setuju sebanyak 568 butir atau 62,4%, kemudian 339 butir atau 37,3% menjawab sangat setuju dan sisanya 3 butir atau 0,3% menjawab netral. Persentase yang lebih besar 50% atau sebesar 62,4% pada tanggapan setuju, menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan perusahaan PT Rama Manggala Gas memiliki kinerja yang cukup baik, dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan PT Rama Manggala Gas.

E. Hasil Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

a. Uji Validitas

Pengujian pada item-item pernyataan yang diujikan pada responden diuji dengan uji validitas, pengujian validitas dimaksudkan untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam uji validitas dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation* dan bantuan *software SPSS for window Versi 23*. Dari uji validitas didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	40,1714	8,956	,643	,856
Pernyataan2	40,2857	9,019	,614	,858
Pernyataan3	40,4143	9,261	,568	,861
Pernyataan4	40,3714	9,744	,375	,876
Pernyataan5	40,5857	9,985	,340	,877
Pernyataan6	40,1571	8,743	,727	,849
Pernyataan7	40,2143	9,185	,552	,863
Pernyataan8	40,1571	8,772	,716	,850
Pernyataan9	40,1571	8,888	,672	,853
Pernyataan10	40,1714	8,811	,697	,851

Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Sehingga, dalam penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	31,0286	6,231	,502	,815
Pernyataan2	31,0714	6,705	,309	,841
Pernyataan3	31,0143	5,898	,728	,785
Pernyataan4	30,9571	5,955	,721	,786
Pernyataan5	30,7571	6,129	,619	,799
Pernyataan6	30,7286	6,375	,517	,812
Pernyataan7	30,7571	5,984	,686	,790
Pernyataan8	30,9857	6,333	,415	,829

Sumber: data SPSS 23 penelitian diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Sehingga, dalam penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	52,3429	10,345	,530	,791
Pernyataan2	52,3286	10,166	,589	,786
Pernyataan3	52,4000	10,591	,458	,797
Pernyataan4	52,4143	10,884	,366	,805
Pernyataan5	52,4286	10,480	,505	,794
Pernyataan6	52,4714	10,688	,451	,798
Pernyataan7	52,5429	11,092	,348	,806
Pernyataan8	52,4714	10,543	,463	,797
Pernyataan9	52,4571	10,426	,496	,794
Pernyataan10	52,5714	10,944	,423	,800
Pernyataan11	52,3714	10,904	,324	,809
Pernyataan12	52,4429	10,946	,353	,806
Pernyataan13	52,3571	10,465	,492	,795

Sumber: data SPSS 23 penelitian diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan 0,3. Sehingga, dalam penelitian ini semua item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas secara statistik serta dapat mengukur dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Dari uji reliabilitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	,872	Sangat Reliabel
Kepuasan Kerja	,828	Sangat Reliabel
Kinerja	,811	Sangat Reliabel

Sumber: data SPSS 23 penelitian diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12, nilai *croanbach alpha* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi sangat reliabel, hal ini diketahui dari nilai *croanbach alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai nilai 0,872.
- 2) Kepuasan kerja sangat reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *croanbach alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja mempunyai nilai 0,828.
- 3) Kinerja sangat reliabel, hal ini dapat diketahui dari nilai *croanbach alpha* yang sangat reliabel yaitu 0,81 – 1,00. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa untuk variabel kinerja mempunyai nilai 0,811.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat digunakan uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Dari uji normalitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18383061
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,079
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) > 0,05. Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test nilai sig 0,200 maka hasil pengujian sesuai dengan kriteria pengujian normalitas yaitu apabila probabilitas nilai Z uji kolmogorov-smirnov tidak signifikan secara statistik maka H_0 diterima yang berarti data tersebut terdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui gejala korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Dimana dapat dilihat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari uji multikolinearitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33,264	6,509		5,110	,000		
KepuasanKerja	,180	,142	,144	1,269	,209	,955	1,047
Kompensasi	,384	,119	,365	3,219	,002	,955	1,047

a. Dependent Variable: Kinerja

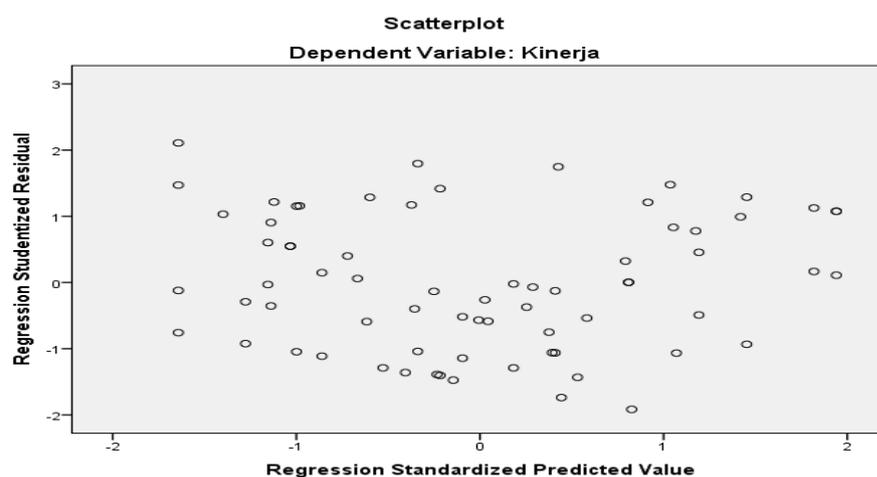
Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam tabel 4.14, , dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,047 (variabel kompensasi) dan 1,047 (variabel kepuasan kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena semua hasil VIF lebih dari 0,1 dan lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dari uji heteroskedastisitas dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel

dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dengan uji t dengan bantuan *software SPSS for window Versi 23* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (t)
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38,177	5,256		7,263	,000
Kompensasi	,416	,117	,396	3,553	,001

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,553. Berdasarkan rumus $n-k-1$, maka t tabel adalah sebesar 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel ($3,553 > 1,668$) maka H_0 ditolak. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (t)
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,346	4,483		6,100	,000
Kompensasi	,178	,100	,212	1,786	,079

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 1,786. Berdasarkan rumus $n-k-1$, maka didapat t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($1,786 > 1,668$), maka kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,079 yang lebih besar dari nilai α sebesar 0,05 ($0,79 > 0,05$), maka tidak signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (t)
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47,046	5,229		8,996	,000
KepuasanKerja	,276	,148	,221	1,871	,066

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data SPSS 23 penelitian, 2018

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 1,871. Berdasarkan rumus $n-k-1$, maka didapat t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$

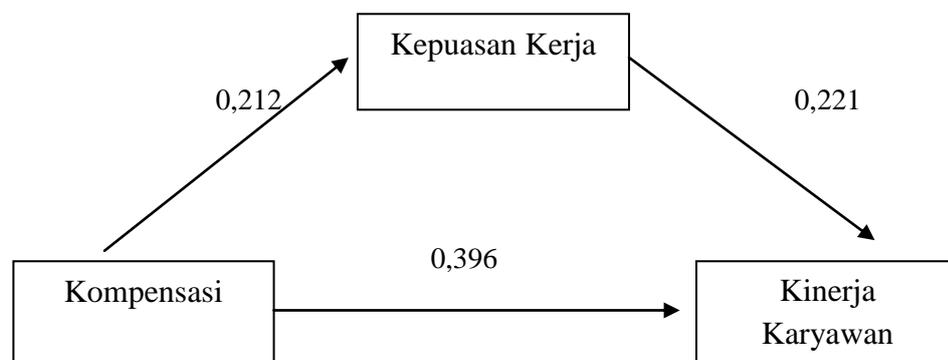
t tabel ($1,871 > 1,668$), maka kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan berdasarkan signifikansi t sebesar 0,066 yang lebih besar dari nilai α sebesar 0,05 ($0,66 > 0,05$), maka tidak signifikan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.

4. Analisis Jalur

Perhitungan analisis jalur (*path analysis*) berdasarkan pada angka beta di tabel 4.16 dan beta di tabel 4.17 adalah sebagai berikut :

Pengaruh langsung	: 0,396
Pengaruh tidak langsung	: $(0,212 \times 0,221)$
Total pengaruh tidak langsung	: $0,396 + (0,212 \times 0,221) = 0,443$

Gambar 4.3
Analisis jalur (*path analysis*) kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja



Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,396. Sementara pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,443. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih

besar dibandingkan pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan PT Rama Manggala Gas.