

Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kabupaten Serdang Bedagai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**Rodi Syafrizal¹, Jopinus Ramli Saragih²**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹, Universitas Efarina²E-mail: rodisyafrizal@gmail.com¹**ABSTRACT**

This study aims to determine the extent of the influence of wage behavior on the performance of honorary employees of Serdang Bedagai with job satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative method approach with path analysis techniques. The results of this study indicate that the path analysis test shows that there is a direct influence of the wage level variable on the performance variable of 0.370. Meanwhile, the indirect effect through the job satisfaction variable is $0.410 \times 0.549 = 0.225$. From the calculation results obtained, the indirect effect through the job satisfaction variable is greater than the direct effect on the Y variable. variables eligible for intervention.

Keywords: Pay Rate, Job Satisfaction and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tingkah upah terhadap kinerja pegawai honorer Serdang Bedagai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode Kuantitatif dengan teknik analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan dari uji analisis jalur memperlihatkan adanya pengaruh langsung variabel tingkat upah terhadap variabel kinerja sebesar 0,370. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,410 \times 0,549 = 0,225$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y. Kesimpulannya bahwa dari hasil uji hipotesis t diperoleh variabel kepuasan kerja merupakan variabel layak intervening.

Kata kunci: Tingkat Upah, Kepuasan kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Semua organisasi baik perusahaan atau pun lembaga pemerintahan tentunya selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga, mereka harus berkonsentrasi pada beberapa

aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi yang dipandang sebagai sumber penting. Karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak dan penentu dari keberhasilan suatu organisasi tersebut dan tentunya diperlukan perhatian dan penanganan secara khusus sehingga kinerja masing-masing SDM ini dapat secara efektif berkontribusi pada perkembangan organisasi tersebut. (Indrawati, 2013).

Tenaga honorer merupakan salah satu jenis SDM yang ada di Indonesia dimana peran dan guna tenaga honorer ini bertugas membantu tugas aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki jumlah yang terbatas. Terdapat ribuan tenaga honorer yang bekerja diberbagai sektor yang ada diserdang bedagai, baik sektor pemerintahan, pendidikan dan tenaga kesehatan. Kurangnya perhatian pemerintah terkait penanganan dalam pengelolaan tenaga honorer ini berdampak pada seringnya muncul masalah yang dihadapi tenaga honorer. Diantara masalah yang sering muncul saat ini tentunya tidak terlepas dari masalah Tingkat upah dan kepuasan kerja. Masalah terkait gaji ini sering muncul kepermukaan disampaikan baik melalui media massa maupun elektrokin dan sosial media. Pemberian gaji yang relatif kecil ini dianggap kurang mampu dalam memberikan kecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup para pegawai honorer tersebut. Tingkat upah yang menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja ini tentunya akan berdampak pada kinerja masing-masing tenaga honorer.

Adanya rasa kepuasan kerja pada pegawai tentunya akan mampu meningkatkan loyalitasnya dan kesetiaan pada organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. . Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal (Indrawati, 2013). Dengan demikian adanya keterkaitan antara tingkat upah pada kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai honorer tentunya menjadi topik yang cukup hangat untuk dibahas dimana seperti yang diketahui tentang keadaan minimnya tingkat upah pegawai honorer hingga banyaknya pegawai honorer yang mengundukan diri

KAJIAN PUSTAKA

Tingkat Upah

Tingkat upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak namun adanya perbedaan yang didasari atas perbedaan jabatan, lama bekerja (Kadarisman, 2012).

Menurut (Veithzal Rivai., 2015) upah digolongkan ke dalam 3 jenis, yaitu:

1. Upah Sistem Waktu Dalam sistem waktu,
2. Upah Sistem Hasil (*Output*) Dalam sistem hasil,
3. Upah Sistem Borongan Sistem borongan

Menurut, (Ivancevich John, 2014) indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

1. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*) Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
2. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*) Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.

3. Seimbang (*Balance pay*) Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.
4. Biaya yang efektif (*Cost effective*) Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi pegawai.

Kepuasan Kerja

(Richard, L. et al., 2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
3. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai (Sutrisno, 2014).

Menurut (Veithzal Rivai., 2015) adapun indikator yang digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Isi Pekerjaan,
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan.

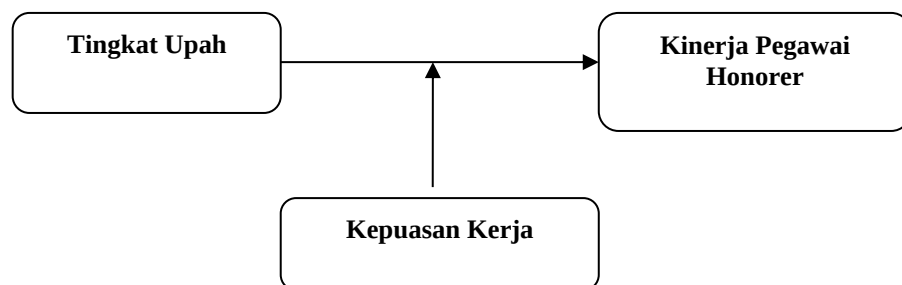
Kinerja

Kinerja merupakan segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Anjur Perkasa Alam, 2015). Secara teori kinerja SDM dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu secara individu, secara perusahaan dan secara psikologis yang mempunyai indikator yang dapat mempengaruhi kinerja SDM.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Apabila ada singkatan atau akronim, Definisikan singkatan dan akronim pada saat pertama sekali digunakan pada teks, walaupun singkatan dan akronim tersebut telah didefinisikan di abstrak. Jangan gunakan singkatan pada judul, kecuali tidak ada pilihan lain. Author boleh menggunakan penomoran bertingkat dengan batasan 2 tingkat seperti contoh berikut. Jangan lupa melakukan sitasi seperti sebelumnya.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2012). Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menyertakan variabel intervening. Data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang bersumber dari Kuesioner atau angket yang diberikan kepada pegawai honorer serdang bedagai yang menjadi sampel dengan menggunakan skala likert yang di olah pada SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linear sederhana menjelaskan besarnya peranan tingkat upah (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.698	2.880		3.021	.005		
	Tingkat_Upah X	.562	.237	.410	2.376	.025	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :

$$Z = a + b_1X + \epsilon, \text{ sehingga diperoleh persamaan : } Z = 8,698 + 0,562 X + \epsilon$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 8.698 menunjukkan besarnya kepuasan kerja (Y1) jika tingkat upah (X) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi tingkat upah (X) (b_1) sebesar 0,562 menunjukkan besarnya peranan tingkat upah (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya apabila faktor tingkat upah (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 0,562 satuan.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan tingkat upah (X) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 2 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.448	2.228		.650	.521		
	Tingkat_Upah X	.486	.174	.370	2.787	.010	.832	1.202

	Kepuasan _ Kerja_Z	.525	.127	.549	4.135	.000	.832	1.202
a. Dependent Variable: Kinerja_Y								

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :

$Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 1,448 + 0,486X + 0,525Z + \epsilon$. Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,448 menunjukkan besarnya kinerja (Y) jika tingkat upah (X) dan kepuasan kerja (Z) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi tingkat upah (X) (b_1) sebesar 0,486 menunjukkan besarnya
3. peranan tingkat upah (X) terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel kepuasan kerja (Z) konstan. Artinya apabila faktor tingkat upah (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,486 satuan nilai dengan asumsi kepuasan kerja (Z) konstan.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (Z) (b_2) sebesar 0,525 menunjukkan besarnya peranan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel tingkat upah (X) konstan. Artinya apabila faktor kepuasan kerja (Z) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja (Y) meningkat sebesar 0,525 satuan nilai dengan asumsi tingkat upah (X) konstan.

Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas tingkat upah (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Z).

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.410 ^a	.168	.138	1.685	1.671
a. Predictors: (Constant), Tingkat_Upah_X					
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z					

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,138 atau 13,8%. Hal ini menunjukkan jika tingkat upah (X) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Z) sebesar 13,8%, sisanya sebesar 86,2% (100% - 13,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan tingkat upah (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.575	1.132	1.932
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Z, Tingkat_Upah_X					
b. Dependent Variable: Kinerja_Y					

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,575 atau 57,5 %. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja (Z) dan tingkat upah (X) dapat menjelaskan kinerja (Y) sebesar 57,5% , sisanya sebesar 42,5% (100% - 57,5%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seputar lingkungan kerja, komunikasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Uji Hipotesis

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Uji Parsial (t) Persamaan 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.698	2.880		3.021	.005		
	Tingkat_Upah_X	.562	.237	.410	2.376	.025	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Hipotesis pengaruh variabel tingkat upah (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut:
Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $Sig. > 0,05$
- Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Dari tabel 5 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,376 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 28$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,376) $> t_{tabel}$ (2,045), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Tingkat Upah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 6 Uji Parsial (t) Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.448	2.228		.650	.521		
	Tingkat_Upah_X	.486	.174	.370	2.787	.010	.832	1.202
	Kepuasan_Kerja_Z	.525	.127	.549	4.135	.000	.832	1.202
a. Dependent Variable: Kinerja_Y								

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Hipotesis pengaruh tingkat upah (X) terhadap kinerja (Y) Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- b) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 6 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,787 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,787) $> t_{tabel}$ (2,045), dan nilai signifikansinya sebesar 0,010 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya tingkat upah (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Uji Hipotesis pengaruh Kepuasan (Z) terhadap kinerja (Y) Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a.Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- b.Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,135 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 28) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,135) $> t_{tabel}$ (2,045), dan nilai signifikansinya sebesar 0,00 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai standardized coefficients regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 7 Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.698	2.880	
	Tingkat _Upah_ X	.562	.237	.410

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z

Sumber : Data diolah SPSS

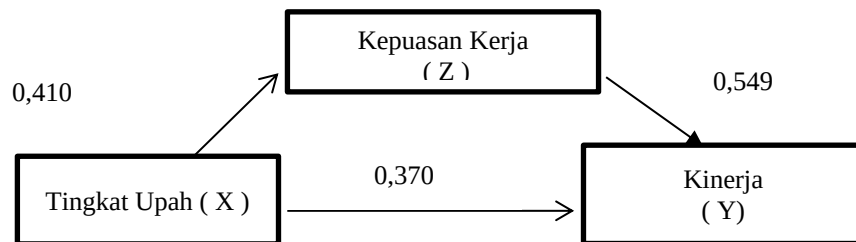
Tabel 8 Nilai Standardized Coeffients Persamaan II

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	1.448	2.228
	Tingkat_Upah_X	.486	.174
	Kepuasan_Kerja_Z	.525	.127

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah SPSS

Selanjutnya nilai standardized coefficients beta akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 2 Analisis Jalur

Pada gambar 4.3 analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,370. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,410 \times 0,549 = 0,225$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.21 berikut :

Tabel 9 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Tingkat Upah (X)	0,370	0,410	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,549	-	0,225	Tidak Signifikan	Sebagai Variabel Intervening

Sumber : Data diolah SPSS 2021

Penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa dalam analisis jalur diketahui variabel stress kerja signifikan sebagai variabel independen sedangkan variabel tingkat upah tidak signifikan sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara tingkat upah terhadap kepuasan kerja.
2. Secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja .

3. Secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel tingkat upah terhadap variabel kinerja sebesar 0,370. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja yaitu $0,410 \times 0,549 = 0,225$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y.
5. Kesimpulannya bahwa dalam uji hipotesis t di peroleh variabel kepuasan kerja merupakan variabel layak intervening.

REFERENSI

- Anjur Perkasa Alam. (2015). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah. *Jurnal Analytica Islamica*, 5(1).
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Ivancevich John, dkk . (2014). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Company.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Richard, L., H., R. C., G., & Curphy, G. J. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experiences*. Salemba Humanika.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi; Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.