

PENGARUH KOMPENSASI,  
PELATIHAN DAN PERAN  
SUPERVISOR TERHADAP  
KEPUASAN KERJA YANG  
BERIMPLIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
SWALAYAN SRI RATU DI  
SEMARANG

*by* Erhan Surya

---

FILE	JURNAL_ERHAN_REVISI_T.DOC (161K)		
TIME SUBMITTED	04-APR-2017 03:55PM	WORD COUNT	2966
SUBMISSION ID	794098404	CHARACTER COUNT	20450

16

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN  
DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP  
KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
SWALAYAN SRI RATU DI SEMARANG**

by Erhan Surya Wibawa

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PERAN SUPERVISOR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA  
SWALAYAN SRI RATU DI SEMARANG**

**Erhan Surya Wibawa  
B11.2013.03135  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**ABSTRAK**

Salah satu perusahaan yang berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya adalah Pasar Swalayan Sri Ratu Pemuda. Tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Swalayan Ratu Pemuda, teknik pengambilan sampelnya dengan random sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis lewat uji t dan uji F dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan olah data yang dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda maka didapatkan hasil bahwa kompensasi, pelatihan dan peran supervisor berpengaruh terhadap kepuasan kerja Swalayan Sri Ratu Pemuda dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Kompensasi, pelatihan dan peran supervisor juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Berdasarkan analisis regresi dengan moderating ternyata kepuasan kerja bukan merupakan variabel moderating antara kompensasi, pelatihan dan peran supervisor dengan kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda karena nilai signifikansinya  $> 0,05$ .

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi, pelatihan dan peran supervisor berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel moderating antara kompensasi, pelatihan dan peran supervisor dengan kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Peran Supervisor, Kepuasan Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

One of company that is trying to manage its human resources is Sri Ratu Pemuda Supermarket. However, no impairment of the performance of employees who indicated derived from Factor compensation, training and the role of supervisor. The aims of the study was to determine the effect of compensation, training and the role of supervisor on employee performance of Sri Ratu Pemuda Supermarket.

The population in this study were all employees of Supermarkets Sri Ratu Pemuda, sample collection techniques with random sampling. Methods of data collection is conduct by questionnaire. The analysis performed includes test the validity and reliability, the classic assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing via t test and F and coefficient of determination (R<sup>2</sup>).

Based on the data that is carried out by using the multiple linear regression analysis showed that compensation, training and supervisor roles affecting on employee job satisfaction of Sri Ratu Pemuda Supermarket with a significance value <0.05. Compensation, training and supervisor roles also affecting on employee performance of Sri Ratu Pemuda Supermarket with a significance value <0.05. Besides that job satisfaction has an effect on employee performance of Sri Ratu Pemuda Supermarkets. Based on regression analysis with the apparently moderating job satisfaction is not a moderating variable between compensation, training and the role of supervisor on employee performance Sri Ratu Pemuda Supermarkets because the significance value > 0.05.

The conclusion of this study are compensation, training and the role of supervisor affecting on job satisfaction and employee performance of Sri Ratu Pemuda Supermarkets. Job satisfaction affected on employee performance of Sri Ratu Pemuda Supermarkets. Job satisfaction is not a moderating variable between compensation, training and the role of supervisor on employee performance of Sri Ratu Pemuda Supermarkets.

Keyword : Compensation, training, role of supervisor, job satisfaction, performance

## PENDAHULUAN

30 Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mengelola segala sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi, oleh sebab itu memerlukan perhatian 20 tersendiri karena faktor sumber daya manusia tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan ternyata ditemukan fenomena bahwa saat ini pengunjung Sri Ratu Pemuda Semarang mengalami penurunan, hal ini terlihat dari sepiunya pengunjung yang datang di swalayan tersebut dan banyaknya keluhan yang disampaikan melalui kotak saran yang menyatakan kurang puasnya masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Untuk itu Sri Ratu Pemuda Semarang perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut tabel yang menggambarkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan dari penilaian terhadap karyawan. Karyawan yang dinilai tanggap 19 diberi skor 1 dan yang tidak tanggap diberi skor 0, bagi karyawan yang mempunyai kedisiplinan 19 diberi skor 1 dan yang kurang disiplin diberi skor 0, karyawan yang dapat menangani keluhan pengunjung diberi skor 1 dan yang kurang dapat menangani keluhan pengunjung diberi skor 0 dan karyawan yang memiliki kesopanan diberi skor 1 dan yang kurang sopan diberi skor 0.

**Tabel 1.1**  
**Data Penurunan Kinerja Bulan September dan Oktober 2016**

No	Indikator Penilaian	September	Oktober
1.	Tanggapan/Respon	80 %	60 %
2.	Kedisiplinan	80 %	70 %
3.	Penanganan Keluhan	65 %	55 %
4.	Kesopanan	75 %	60 %

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa jumlah prosentase dari observasi yang dilakukan terhadap 100 karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang mengenai tanggapan, kedisiplinan, penanganan keluhan dan kesopanan, ditemukan hasil bahwa rata-rata karyawan yang baik dalam memberikan tanggapan/respon kepada pengunjung pada bulan September sebanyak 80 persen namun pada bulan oktober menurun menjadi 60 persen karyawan yang baik dalam memberikan tanggapan kepada pengunjung, karyawan yang disiplin pada bulan September sebanyak 80 persen dan pada bulan oktober menurun menjadi 70 persen, karyawan yang melakukan menangani keluhan pengunjung sebanyak 65 persen pada bulan September namun pada bulan oktober menurun menjadi 55 persen, karyawan yang dinilai memiliki kesopanan sebanyak 75 persen pada bulan September, pada bulan oktober menurun menjadi 60 persen. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan dalam memberikan tanggapan, kedisiplinan, penanganan keluhan pengunjung dan kesopanan dalam melayani pengunjung.

26

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, karena dengan adanya kompensasi yang memadai dan dapat memenuhi kebutuhannya

maka karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerjanya.

Disamping faktor kompensasi, faktor pelatihan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan dapat membuat karyawan menjadi lebih terampil dan mempunyai keahlian dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya

Selain kompensasi dan pelatihan, <sup>29</sup> faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah peran supervisor, karena dengan adanya peran supervisor yang dapat mengelola, mengarahkan dan mengawasi karyawan dengan baik akan membuat karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya sehingga karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan supervisornya dengan baik pula.

Faktor pemberian kompensasi yang memadai dalam memenuhi kebutuhan karyawan, pelatihan yang baik sehingga karyawan dapat meningkatkan ketrampilan dan keahliannya serta peran supervisor yang dirasakan dapat mengarahkan karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa puas yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

<sup>5</sup> Berdasarkan uraian tersebut di atas, menarik dilakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor yang membuat karyawan merasa puas dan berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan. Untuk itu penelitian ini berjudul <sup>16</sup> “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan

**Dan Peran Supervisor Terhadap Kepuasan Karyawan Yang berimplikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sri Ratu Pemuda Semarang”**

23

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang ?
3. Apakah peran supervisor berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang ?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang ?
6. Apakah peran supervisor berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang ?
7. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang ?
8. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang baik secara langsung maupun tidak langsung ?

22



9. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang baik secara langsung maupun tidak langsung ?
10. Apakah peran supervisor berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan Sri Ratu Pemuda Semarang baik secara langsung maupun tidak langsung ?

## LANDASAN TEORI

### a. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Wibowo (2012:7) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut."

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

## b. Kepuasan Kerja

12

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.

Menurut Luthan (2005; 76) menyatakan ada empat dimensi yang paling penting dalam pekerjaan dimana orang akan memberikan respon terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Tanggung jawab pekerjaan
2. Kesesuaian imbalan dengan pekerjaan
3. Kesempatan menyampaikan ide atau pendapat
4. Dukungan Rekan kerja

## c. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2012 : 118).

18

Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Bonus
3. Insentif
4. Asuransi
5. Tunjangan

#### **d. Pelatihan**

11

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2011: 189)

pelatihan adalah upaya yang direncanakan organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku, dengan tujuan menerapkan ini pada pekerjaan.

9

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan teknis
4. Mempelajari pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

3

#### **e. Peran Supervisor**

Menurut Sindu Mullianto, Eko R. Cahyadi dan M. Karebet (2006 :3)

bahwa Supervisor adalah orang yang memiliki kelebihan atau mempunyai keistimewaan, yang tugasnya melihat dan mengawasi pekerjaan orang lain.

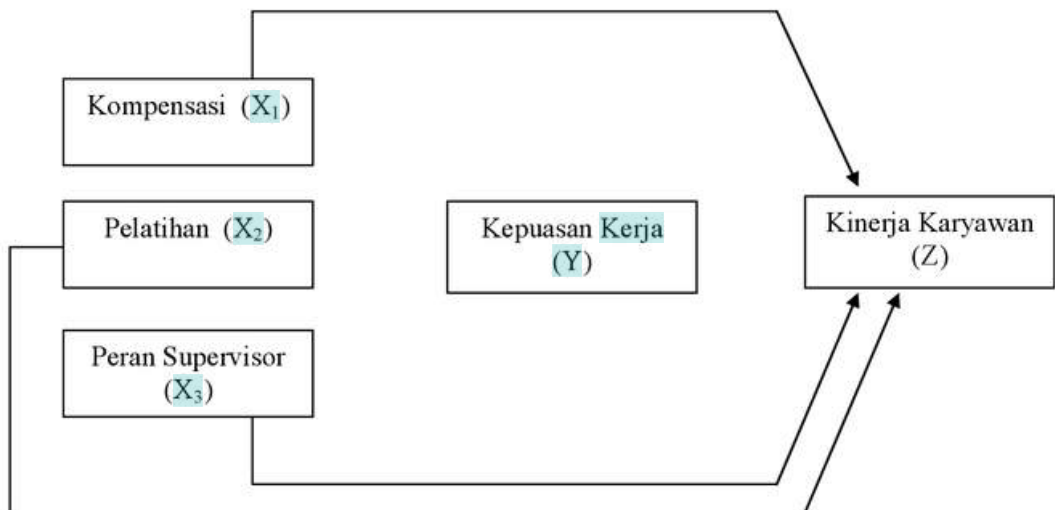
Menurut Budiman (2002) indikator peran supervisor meliputi

1. Sikap supervisor
2. Dukungan supervisor
3. Kepercayaan supervisor terhadap karyawan

## Kerangka Konseptual

28

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



33

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

- a. Kompensasi (X<sub>1</sub>)
- b. Pelatihan (X<sub>2</sub>)
- c. Peran supervisor (X<sub>3</sub>)
- d. Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>)
- e. Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>)

1

### 2. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang yang berjumlah 257 orang. Penentuan jumlah sampel 100 responden yang diambil melalui teknik random sampling.

1

### 3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut :

- a. Kuesioner
- b. Studi pustaka

#### 4. Metode Analisis

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data
- b. Persamaan Regresi Berganda Pertama
- c. Persamaan Regresi Berganda Kedua
- d. Analisis Jalur (Path Analysis)

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Saefuddin Azwar, 2003). Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

4

Tabel 4.10.

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,576	0,165	Valid
	X1.2	0,666	0,165	Valid
	X1.3	0,697	0,165	Valid
	X1.4	0,681	0,165	Valid
	X1.5	0,353	0,165	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,516	0,165	Valid
	X2.2	0,590	0,165	Valid

Variabel	Item/ Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.3	0,528	0,165	Valid
	X2.4	0,575	0,165	Valid
	X2.5	0,522	0,165	Valid
Peran Supervisor (X3)	X3.1	0,6593	0,165	Valid
	X3.2	0,563	0,165	Valid
	X3.3	0,488	0,165	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,345	0,165	Valid
	Y1.2	0,394	0,165	Valid
	Y1.3	0,532	0,165	Valid
	Y1.4	0,637	0,165	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,503	0,165	Valid
	Y2.2	0,661	0,165	Valid
	Y2.3	0,318	0,165	Valid
	Y2.4	0,541	0,165	Valid
	Y2.5	0,507	0,165	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.10, dijelaskan mengenai validitas item kuesioner. Dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / $r_{hitung}$ . Dari Tabel tersebut terlihat seluruh  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel}$  product moment=0,165 (dengan  $\alpha=5\%$ ,  $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ ) maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Uji konsistensi internal (uji reliabilitas) dilakukan dengan menghitung koefisien (Cronbach) alpha dari masing-masing instrumen dalam satu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien Cronbach alpha lebih dari 0,60 (Nunnally dalam Imam Ghozali, 2006). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

**1**  
Tabel 4.11.

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Cronbach Alpha
1.	Kompensasi (X1)	0,804
2.	Pelatihan (X2)	0,770
3.	Peran Supervisor (X3)	0,724
4.	Kepuasan Kerja (Y1)	0,687
5.	Kinerja Karyawan (Y2)	0,736

**1**  
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11. dapat diketahui bahwa dari variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Peran Supervisor (X3), Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Peran Supervisor (X3), Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) dapat dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur.

**2. Model Persamaan Regresi Pertama**

Model persamaan regresi dari hasil olah data mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kepuasan kerja yang dilakukan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Model Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.547	.529		2.924	.004
	X1	.344	.080	.447	4.300	.000
	X2	.238	.087	.299	2.728	.008
	X3	.260	.080	.238	3.271	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan persamaan akhir sebagai berikut :

$$Y_1 = 1,547 + 0,344X_1 + 0,238X_2 + 0,260X_3$$

dimana :

- $Y_1$  : Kepuasan kerja
- $X_1$  : Kompensasi
- $X_2$  : Pelatihan
- $X_3$  : Peran Supervisor

### 3. Model Persamaan Regresi Kedua

Model persamaan regresi dari hasil olah data mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kepuasan kerja yang dilakukan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Model Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.845	.425		4.342	.000
X1	.200	.067	.217	2.977	.004
X2	.178	.070	.187	2.553	.012
X3	.225	.065	.172	3.486	.001
Y1	.517	.079	.432	6.573	.000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan persamaan akhir sebagai berikut :



$$Y_2 = 1,845 + 0,200X_1 + 0,178X_2 + 0,225X_3 + 0,517Y_1$$

dimana :

$Y_2$  : Kinerja Karyawan

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Pelatihan

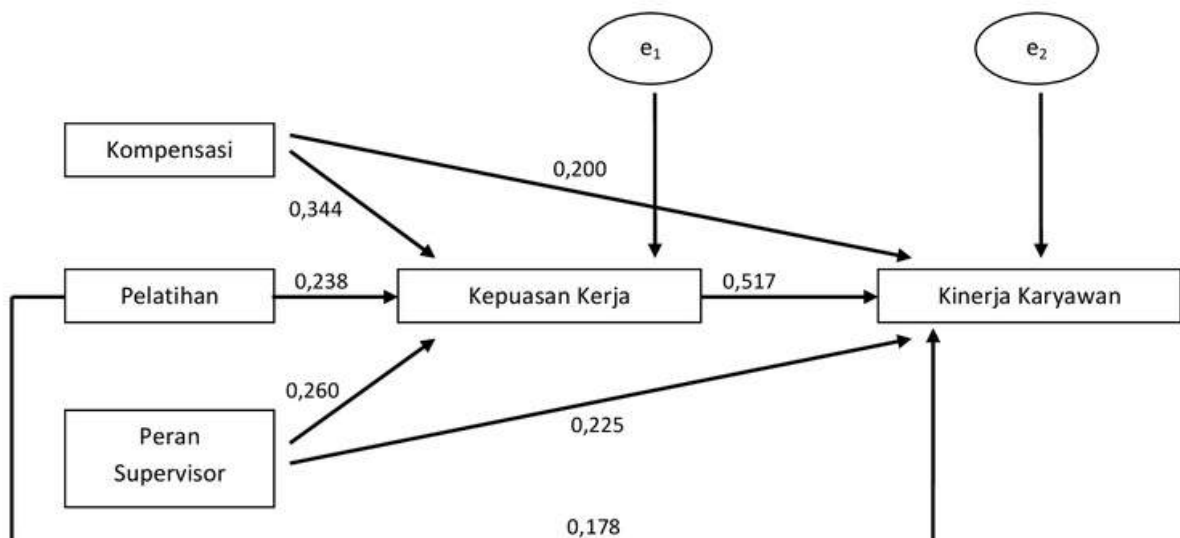
$X_3$  : Peran Supervisor

$Y_1$  : Kepuasan Kerja

10

#### 4. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi liner berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Perhitungan dilakukan menggunakan standardized coefficients dan apabila didapat hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsung maka kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis jalur dapat dijelaskan sebagai berikut:



#### Gambar 4.5 Jalur Path Analysis

Berdasarkan dari gambar analisis jalur maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Analisis Jalur Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

a. Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,200

b. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,344 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,517, dengan demikian pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar  $0,344 \times 0,517 = 0,177$

c. Pengaruh total kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu  $0,200 + 0,177 = 0,377$ .

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil di banding pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka kepuasan kerja tidak menjadi variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Analisis Jalur Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

a. Pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,178

b. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,238 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,517 dengan demikian <sup>3</sup> pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar  $0,238 \times 0,517 = 0,123$

c. Pengaruh total <sup>3</sup> pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu  $0,178 + 0,123 = 0,301$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh langsung pelatihan <sup>32</sup> terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka kepuasan kerja tidak menjadi variabel intervening antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Analisis Jalur Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

a. Pengaruh langsung peran supervisor terhadap kinerja karyawan sebesar 0,225

b. Pengaruh peran supervisor terhadap kepuasan kerja sebesar 0,260 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,517 dengan demikian <sup>17</sup> pengaruh tidak langsung peran supervisor terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar  $0,260 \times 0,517 = 0,134$

c. Pengaruh total peran supervisor terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu  $0,225 + 0,134 = 0,359$ .

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh peran supervisor terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih kecil dibanding pengaruh langsung peran supervisor terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka kepuasan kerja tidak menjadi variabel intervening antara peran supervisor terhadap kinerja karyawan.

## 2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang. Sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat diterima.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang. Sehingga hipotesis yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat diterima.
3. Peran supervisor berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang. Sehingga hipotesis yang menyatakan peran supervisor memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat diterima.

4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang. <sup>6</sup> Sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat diterima.
5. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang. Sehingga hipotesis yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat diterima.
6. Peran supervisor berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang. Sehingga hipotesis yang menyatakan peran supervisor memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat diterima.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang. <sup>3</sup> Sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat diterima.
8. <sup>1</sup> Kepuasan kerja tidak dapat digunakan sebagai variabel intervening antara kompensasi dan kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang.
9. <sup>1</sup> Kepuasan kerja tidak dapat digunakan sebagai variabel intervening antara pelatihan dan kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang.
10. <sup>1</sup> Kepuasan kerja tidak dapat digunakan sebagai variabel intervening antara peran supervisor dan kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat dilakukan dengan memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan, karena dengan adanya perhatian terhadap kompensasi bagi karyawan maka karyawan tersebut akan meningkatkan komitmennya dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang.
2. Manajemen Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian karyawan dalam bekerja dengan mengadakan pelatihan secara terus-menerus agar karyawan dapat bekerja lebih baik.
3. Meningkatkan pengawasan dan pengarahan yang dilakukan oleh supervisor, karena dengan adanya peran supervisor yang lebih aktif maka karyawan akan semakin lebih terarah dalam bekerja yang nantinya tujuan Swalayan Sri Ratu Pemuda Semarang dapat tercapai.

# PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERIMPLIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN SRI RATU DI SEMARANG

## ORIGINALITY REPORT

**%35**  
SIMILARITY INDEX

**%33**  
INTERNET SOURCES

**%0**  
PUBLICATIONS

**%17**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>eprints.undip.ac.id</b> Internet Source	<b>%6</b>
<b>2</b>	<b>ejournal-s1.undip.ac.id</b> Internet Source	<b>%3</b>
<b>3</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>%2</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universitas Muria Kudus</b> Student Paper	<b>%2</b>
<b>5</b>	<b>jurnal.unpand.ac.id</b> Internet Source	<b>%2</b>
<b>6</b>	<b>jp.feb.unsoed.ac.id</b> Internet Source	<b>%1</b>
<b>7</b>	<b>www.ejournal-s1.undip.ac.id</b> Internet Source	<b>%1</b>
<b>8</b>	<b>thesis.binus.ac.id</b> Internet Source	<b>%1</b>
<b>9</b>	<b>jasaoperator.blogspot.com</b>	

---

Internet Source

% 1

---

10

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

% 1

---

11

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

% 1

---

12

[digilib.unila.ac.id](http://digilib.unila.ac.id)

Internet Source

% 1

---

13

[repository.unib.ac.id](http://repository.unib.ac.id)

Internet Source

% 1

---

14

Submitted to iGroup

Student Paper

% 1

---

15

[ikipgrimadiun.ac.id](http://ikipgrimadiun.ac.id)

Internet Source

% 1

---

16

[jurnal.stiesurakarta.ac.id](http://jurnal.stiesurakarta.ac.id)

Internet Source

% 1

---

17

[repository.unej.ac.id](http://repository.unej.ac.id)

Internet Source

% 1

---

18

[chandrabayuu.blogspot.com](http://chandrabayuu.blogspot.com)

Internet Source

% 1

---

19

[harmadi-derasid.blogspot.com](http://harmadi-derasid.blogspot.com)

Internet Source

% 1

---

20

[www.docstoc.com](http://www.docstoc.com)

Internet Source

% 1

---

21

[satriyaindra46.wordpress.com](http://satriyaindra46.wordpress.com)



Internet Source

% 1

22

[lib.unnes.ac.id](http://lib.unnes.ac.id)

Internet Source

% 1

23

[eprints.dinus.ac.id](http://eprints.dinus.ac.id)

Internet Source

<% 1

24

[ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id)

Internet Source

<% 1

25

Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Surakarta

Student Paper

<% 1

26

[yuliawirantri.blogspot.com](http://yuliawirantri.blogspot.com)

Internet Source

<% 1

27

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Internet Source

<% 1

28

[etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

<% 1

29

[a-research.upi.edu](http://a-research.upi.edu)

Internet Source

<% 1

30

[miskunse.blogspot.com](http://miskunse.blogspot.com)

Internet Source

<% 1

31

[jurnal-sosioekotekno.org](http://jurnal-sosioekotekno.org)

Internet Source

<% 1

32

[repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)

Internet Source

<% 1

33

pt.scribd.com

Internet Source

<% 1

---

34

idb4.wikispaces.com

Internet Source

<% 1

---

35

docslide.us

Internet Source

<% 1

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE  
BIBLIOGRAPHY OFF