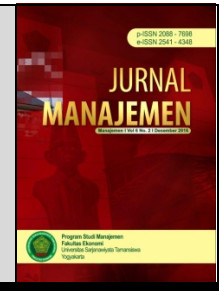




JURNAL MANAJEMEN

Terbit online : <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA

Inayat Hanum Indriati
Universitas PGRI Yogyakarta

Email korespondensi: inayathanum10@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 11 April	<i>The research aims to find out: 1) the influence of leadership on job satisfaction; the influence of leadership on performance; 3) the effect of compensation on job satisfaction; 4) the effect of compensation on performance; 5) the effect of job satisfaction on performance; 6) indirect effect of leadership on employee performance mediated by job satisfaction; and 7) indirect effect of compensation on the performance of employees of Waroeng SS Yogyakarta, mediated by job satisfaction.</i>
Revisi: -	
Terbit: 28 Juni	
Kata Kunci: Leadership, Compensation, Job Satisfaction, Performance	<i>The study was conducted on employees of Waroeng SS Yogyakarta, with a population of 500 employees. The sample in this study was set at 200 using accidental sampling. Data collection is done using a questionnaire. Data analysis techniques are used Structural Equation Model (SEM).</i> <i>The results showed that leadership had a positive and significant effect on job satisfaction, with a CR of 3.942 and p of 0.000 ($p < 0.05$). Leadership has a positive and significant effect on performance, with CR of 2.327 and p of 0.020 ($p < 0.05$). Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, with CR of 2.432 and p of 0.015 ($p < 0.05$). Compensation has a positive and significant effect on performance, with CR of 2.876 and p of 0.004 ($p < 0.05$). Job satisfaction has a positive and significant effect on performance, with CR of 3.800 and p of 0.000 ($p < 0.05$). Leadership has an indirect effect on the performance of employees of Waroeng SS Yogyakarta, mediated by job satisfaction, with Sobel's Z of 2.732911 and p of 0.006277732 ($p < 0.05$). Compensation has an indirect effect on the performance of employees of Waroeng SS Yogyakarta, mediated by job satisfaction, with Sobel's Z of 2.040175 and p of 0.041332877 ($p < 0.05$).</i>

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah sebuah industri yang di dalamnya terdapat komponen yang disebut 4a, yaitu atraksi wisata, aksesibilitas, *amenity* atau fasilitas, dan *ancillary* atau organisasi yang mengurus kepariwisataan. Dari keempat komponen tersebut pengeluaran cukup banyak dilakukan oleh wisatawan pada *amenity* yang berhubungan dengan pembelian *food and beverage* (Akbar & Pangestuti, 2017: 154). Hal ini menyebabkan industri kuliner berkembang pesat di daerah pariwisata termasuk di Yogyakarta.

Salah satu industri kuliner yang sedang berkembang di Yogyakarta adalah Waroeng Spesial Sambal (SS). Sesuai dengan namanya, rumah makan mengandalkan aneka sambal dalam menunya. Namun demikian, Waroeng SS juga harus menghadapi persaingan industri kuliner di Yogyakarta yang ketat, tidak hanya dengan industri kuliner dengan konsep dan menu yang relatif sama, tetapi juga pada industri kuliner dengan menu yang berbeda.

Kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan menjadi sebuah kunci keberhasilan. Kinerja perusahaan tersebut sangat didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik, menyebabkan segala strategi yang ditetapkan perusahaan dapat dijalankan dengan baik, bahkan karyawan dapat memberikan ide-ide untuk perbaikan perusahaan di masa mendatang. Berdasarkan hal tersebut, maka setiap perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk Waroeng SS.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja. Schermerhorn, Hunt & Osborn (2002: 162) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah derajat individu merasa positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Masydzulhak, Ali, & Anggraeni (2016: 2) menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepuasan kerja yang rendah akan berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja yang erat kaitannya dan terjalin dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diantaranya dibuktikan oleh penelitian Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana (2016); Suprpta, Sintaasih, Riana (2015); Sopiah (2013); dan Kurniawan (2012).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Habba *et al* (2017: 55) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. Dalam melaksanakan proses kepemimpinan biasanya pemimpin dituntut memiliki jiwa seorang pemimpin sebagai pribadi manusia. Pemimpin adalah orang yang memiliki keterampilan dan kekuatan dalam satu bidang, sehingga ia dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai satu atau lebih tujuan.

Pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dilakukan melalui berbagai cara. Keteladanan sangat dibutuhkan seorang pemimpin, agar dapat menjadi *role model* dalam perilaku kerja bawahan. Seorang pemimpin juga harus mempunyai visi yang jelas dan dibagikan terhadap karyawan, agar dapat menjadi motivasi bagi karyawan. Selain itu, seorang pemimpin harus

memperhatikan kebutuhan bawahan, memberikan dorongan dan kegairahan dalam bekerja. Dorongan-dorongan yang diberikan seorang pemimpin, akan membuat bawahan merasa diperhatikan dan dihargai. Hal ini menyebabkan bawahan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diantaranya dibuktikan oleh penelitian Rahman *et al* (2017); Suprpta, Sintaasih, Riana (2015); Kurniawan (2012).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi. Darma & Supriyanto (2017: 71) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial atau non finansial sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Manajemen kompensasi adalah kegiatan yang sangat penting untuk membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaan mereka. Kompensasi dapat memperoleh atau menciptakan dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan yang ada cenderung meninggalkan organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam penggantian, terutama dalam perekrutan.

Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, maka karyawan akan berusaha untuk terus berprestasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Lukiyana & Halima, 2016: 59). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja diantaranya dibuktikan oleh penelitian Widagdo, Widodo, Samosir (2018); Darma & Supriyanto (2017); Ilmawan, Wulandari, & Fitriani (2017); Rahman *et al* (2017); dan Lukiyana & Halima (2016).

Pengaruh kepemimpinan dapat merupakan pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan dimediasi kepuasan kerja. Peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015: 438). Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja dibuktikan oleh penelitian Rahman *et al* (2017) dan Taruno *et al* (2012).

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja, juga dapat merupakan pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan dimediasi kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan perusahaan, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja guna mempertahankan karyawan dalam hal bentuk penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan (Ilmawan, Wulandari, & Fitriani, 2017: 38). Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan mendorong karyawan untuk berupaya meningkatkan kinerjanya. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja dibuktikan oleh penelitian Darma & Supriyanto (2017); Rahman *et al* (2017); dan Lukiyana & Halima (2016).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan

memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya (McShane & Glinow, 2010: 360). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang menuju pencapaian tujuan organisasi (Daft, 2010: 410). Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya kolektif individu untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2013: 70). Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2016: 6). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya suatu visi atau seperangkat tujuan (Robbins & Judge, 2013: 368).

Northouse (2016: 174) menyatakan bahwa Kouzes dan Posner mengembangkan model kepemimpinan dengan mewawancarai para pemimpin tentang kepemimpinan. Mereka mewawancarai lebih dari 1.300 manajer tingkat menengah dan senior di organisasi swasta dan pemerintah dan meminta mereka untuk menggambarkan pengalaman "pribadi terbaik" mereka sebagai pemimpin. Berdasarkan analisis isi dari deskripsi ini, Kouzes dan Posner membangun model kepemimpinan.

Lebih lanjut Northouse (2016: 174-175) menyebutkan dimensi kepemimpinan menurut model kepemimpinan Kouzes dan Posner, yaitu sebagai berikut:

1. Model cara kerja. Untuk memodelkan caranya, para pemimpin harus mengetahui secara jelas mengenai nilai dan filosofi mereka sendiri. Mereka perlu menemukan cara mereka sendiri dan mengekspresikannya kepada orang lain. Para pemimpin teladan memberi contoh pribadi untuk orang lain dengan perilaku mereka sendiri. Mereka juga menindaklanjuti janji dan komitmen mereka dan menegaskan nilai-nilai umum yang mereka bagi dengan orang lain.
2. Menginspirasi Visi Bersama. Pemimpin yang efektif menciptakan visi menarik yang dapat memandu perilaku orang. Mereka mampu memvisualisasikan hasil positif di masa depan dan mengomunikasikannya kepada orang lain. Pemimpin juga mendengarkan mimpi orang lain dan menunjukkan pada mereka bagaimana impian mereka dapat diwujudkan. Melalui visi yang mengilhami, para pemimpin menantang orang lain untuk mengatasi *status quo* untuk melakukan sesuatu bagi orang lain.
3. Menantang proses. Menantang proses berarti bersedia mengubah *status quo* dan melangkah ke hal yang tidak diketahui. Ini termasuk mau berinovasi, tumbuh, dan berkembang. Pemimpin teladan seperti pionir: Mereka ingin bereksperimen dan mencoba hal-hal baru. Mereka bersedia mengambil risiko untuk membuat segalanya lebih baik. Ketika pemimpin teladan mengambil risiko, mereka melakukannya selangkah demi selangkah, belajar dari kesalahan mereka saat mereka melakukannya.
4. Memungkinkan orang lain untuk bertindak. Pemimpin yang luar biasa mampu efektif dalam bekerja dengan orang. Mereka membangun kepercayaan dengan orang lain dan mempromosikan kolaborasi. Kerja tim dan kerja sama sangat dihargai oleh para pemimpin ini. Mereka mendengarkan dengan seksama berbagai sudut pandang dan

memperlakukan orang lain dengan martabat dan rasa hormat. Mereka juga memungkinkan orang lain membuat pilihan, dan mereka mendukung keputusan yang dibuat orang lain. Singkatnya, mereka menciptakan lingkungan di mana orang dapat merasa baik tentang pekerjaan mereka dan bagaimana hal itu berkontribusi pada komunitas yang lebih besar.

5. Membesarkan hati. Pemimpin membesarkan hati dengan memberi imbalan kepada orang lain atas prestasi mereka. Adalah wajar bagi orang untuk menginginkan dukungan dan pengakuan. Para pemimpin yang efektif memperhatikan kebutuhan ini dan bersedia memberikan pujian kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Mereka menggunakan perayaan dan ritual otentik untuk menunjukkan penghargaan dan dorongan kepada orang lain. Hasil dari dukungan semacam ini adalah identitas kolektif dan semangat komunitas yang lebih besar.

Kompensasi

Daft (2010: 329) menyatakan bahwa istilah kompensasi mengacu pada: (1) semua pembayaran moneter dan (2) semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai pengganti uang untuk memberi imbalan kepada karyawan. Anderson *et al* (ed.) (2001: 77) menyatakan bahwa definisi kompensasi yaitu gaji, tunjangan, dan imbalan lainnya dengan nilai uang. Negash, Zewude, & Megersa (2014: 17) menyatakan bahwa kompensasi pegawai mengacu pada semua bentuk gaji atau imbalan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaan mereka.

Sedarmayanti (2011 : 239), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Simamora (2006 : 442) menyatakan bahwa kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Adapun Hasibuan (2017: 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Secara kasar, komponen-komponen kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Komponen non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang-orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan berhubungan dengan pekerjaan (Simamora, 2006: 442-444).

Kepuasan Kerja

Locke (ed) (2009: 107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. McShane & Glinow (2010: 108) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan konteks pekerjaannya. Mathis & Jackson (2010: 158) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerjanya. Robbins & Judge (2013: 74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan.

Gibson *et al* (2009: 102) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi penting dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji. Jumlah yang diterima dan ekuitas yang dirasakan dari gaji.
2. Pekerjaan. Sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberi kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
3. Peluang promosi. Tersedianya kesempatan untuk maju.
4. Atasan. Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian karyawan.
5. Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja bersikap ramah, kompeten, dan mendukung.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai serangkaian pernyataan tugas yang berasal dari deskripsi pekerjaan. Individu dinilai semata-mata atas dasar sejauh mana mereka melaksanakan tugas-tugas ini (Locke (ed.), 2009: 86). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson *et al*, 2009: 374). Kinerja mengacu pada tindakan, perilaku, dan hasil yang terukur yang melibatkan karyawan dalam mewujudkan hal terkait dengan dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Viswesvaran & Ones, 2000: 216). Adapun Bernardin & Russel (Sulistiyani & Rosidah, 2013: 276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Flippo (Sunyoto, 2015: 200), menyatakan bahwa dimensi pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tambahan pekerjaan dari atasan, seperti lembur.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan kehadiran, jadwal dan waktu libur, dan keterlambatan hadir dalam bekerja.
4. Sikap, berkaitan dengan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap rekan kerja dan atasan dan tingkat kerja sama dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahan (Kurniawan, 2012: 395). Kepemimpinan yang baik memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, mendorong bawahan untuk berinovasi, memberikan tantangan-tantangan kepada bawahan dalam melakukan kerja, serta memberikan inspirasi dalam hal pekerjaan. Selain itu, seorang pemimpin yang baik juga akan mempunyai memperhatikan kondisi bawahan serta mempunyai empati terhadap bawahan. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga akan memandang pekerjaan dan tugas secara positif, sehingga kepuasan kerjanya meningkat. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diantaranya dibuktikan oleh penelitian Ilmawan, Wulandari, & Fitriani (2017); Rahman *et al* (2017); Suprpta, Sintaasih, Riana (2015); Kurniawan (2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a1} = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Kurniawan (2012: 395) menyatakan bahwa keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya, akan tetapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan perusahaan melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik menyebabkan karyawan mengikuti segala instruksi, arahan dan bimbingan yang diberikan pimpinan dengan baik. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan kerja secara baik. Kepemimpinan yang baik juga mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dan penuh semangat serta percaya diri, memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada karyawan, serta memberikan sugesti dan menciptakan rasa aman bagi para bawahan. Hal ini menjadi pendorong karyawan bekerja lebih baik, sehingga kinerjanya akan meningkat. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja diantaranya dibuktikan oleh penelitian Rahman *et al* (2017); Suprpta, Sintaasih, Riana (2015); dan Kurniawan (2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a2} = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Rahman *et al* (2017: 17) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap penarikan karyawan, motivasi, kinerja dan produktivitas. Pemberian kompensasi kepada karyawan sangat

penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kompensasi optimal yang diberikan akan dapat menciptakan kepuasan kerja maksimum bagi karyawan. Penghargaan kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Kompensasi dalam hal ini meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi merupakan harapan karyawan mengenai apa yang akan diterimanya setelah melakukan tugas-tugasnya. Apabila kompensasi yang diterimanya sesuai dengan harapan dan adil sesuai dengan beban kerja, maka persepsinya terhadap karakteristik pekerjaan menjadi positif, sehingga kepuasan kerjanya meningkat. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diantaranya dibuktikan oleh penelitian Darma & Supriyanto (2017); Ilmawan, Wulandari, & Fitriani (2017); Rahman *et al* (2017); dan Lukiyana & Halima (2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a3} = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan (Lukiyana dan Halima, 2016: 60). Kompensasi yang sesuai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan sehingga karyawan merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya, dan hal ini akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya yang semakin tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan berimplikasi terhadap kinerjanya. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja diantaranya dibuktikan oleh penelitian Widagdo, Widodo, Samosir (2018); Darma & Supriyanto (2017); Ilmawan, Wulandari, & Fitriani (2017); Rahman *et al* (2017); dan Lukiyana & Halima (2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a4} = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Ada hubungan yang moderat antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan. Pekerja yang bahagia benar-benar merupakan pekerja yang lebih produktif sampai batas tertentu (McShane & Glinow, 2010: 110). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mempunyai pandangan yang positif mengenai pekerjaannya. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut mau bekerja keras dan berupaya untuk terus meningkatkan kemampuannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap organisasi, lebih termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

(Darma & Supriyanto, 2017: 70). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diantaranya dibuktikan oleh penelitian Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana (2016); Suprpta, Sintaasih, Riana (2015); Sopiah (2013); dan Kurniawan (2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a5} = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat merupakan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian Rahman *et al* (2017) mendapatkan hasil bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja merupakan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepemimpinan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi pertama-tama membutuhkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga ketika kepuasan karyawan memadai atau tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja juga dibuktikan oleh penelitian Taruno & Rahayu (2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a6} = Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat merupakan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian Darma & Supriyanto (2017) mendapatkan hasil bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja merupakan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Upah atau gaji dan tunjangan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, yang dianggap memenuhi prinsip keadilan bagi karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian lain yang membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja merupakan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian Rahman *et al* (2017); Lukiyana & Halima (2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H_{a7} = Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

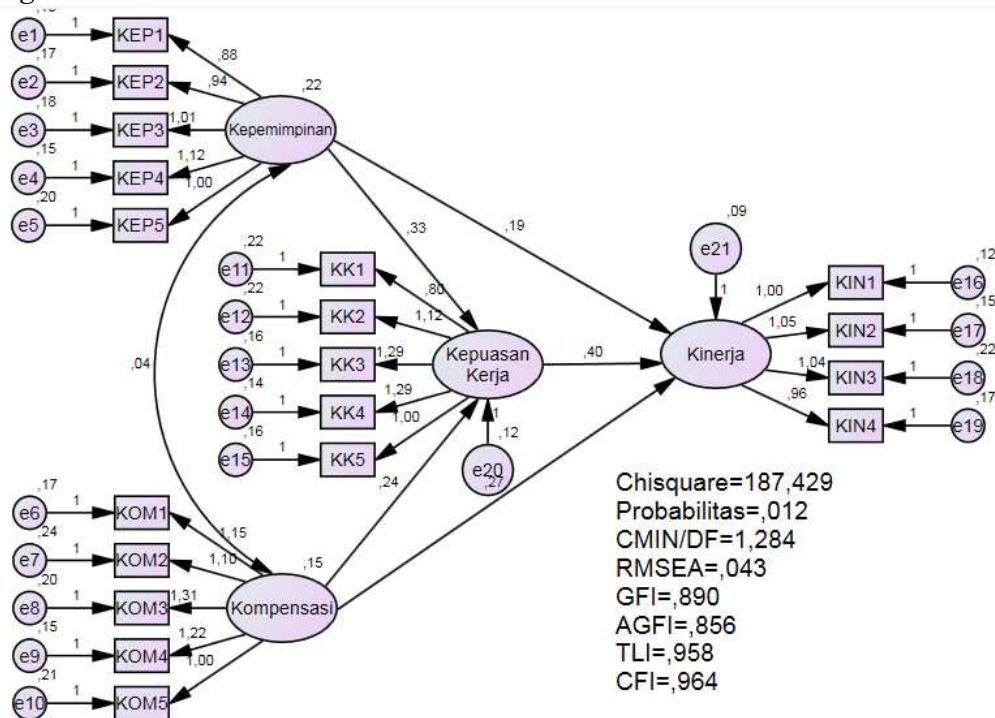
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Waroeng SS Yogyakarta, sejumlah 500 karyawan. Jumlah sampel berperan dalam interpretasi model SEM. Hal ini karena ukuran sampel memberikan dasar dalam estimasi *sampling error*. Pada estimasi menggunakan Maximum Likelihood (ML), direkomendasikan ukuran sampel sebesar 100 sampai 200 (Ghozali, 2017: 61-62). Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel diambil sejumlah 200 responden dengan *accidental sampling*, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti pada saat penelitian, dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2010: 96).

Pada penelitian ini terdapat empat buah variabel yang terdiri dari dua variabel eksogen, dan dua variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Adapun variabel endogen adalah kepuasan kerja dan kinerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang dipergunakan Teknik analisis data digunakan Structural Equation Model (SEM). Selanjutnya untuk menguji kemampuan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja, dilakukan dengan menggunakan Sobel test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengujian *Structural Equation Model* (SEM) dideskripsikan dalam gambar 1.



Gambar 1
Structural Equation Modeling (SEM)

Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa terdapat 4 buah indikator kesesuaian model yang dalam kategori fit. Hal ini berarti bahwa *Structural Equation Modeling* (SEM) model full memenuhi kriteria model fit. Berdasarkan hal ini, maka dalam penelitian ini tidak dilakukan modifikasi

terhadap model penelitian. Berdasarkan model yang fit, maka dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis, Adapun hasilnya dapat diringkas dalam tabel 2.

Tabel 2
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ha	Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	p	Hipotesis
Ha ₁	Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,332	0,084	3,942	0,000	Signifikan
Ha ₂	Kepemimpinan → Kinerja	0,189	0,081	2,327	0,020	Signifikan
Ha ₃	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,235	0,097	2,432	0,015	Signifikan
Ha ₄	Kompensasi → Kinerja	0,275	0,096	2,876	0,004	Signifikan
Ha ₅	Kepuasan Kerja → Kinerja	0,401	0,106	3,800	0,000	Signifikan

Sumber : Analisis data, 2019

Berdasarkan tabel 2, dilakukan pengujian hipotesis pertama sampai dengan kelima sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 3,942 dan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai C.R. yang positif dan $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha₁) diterima, dan disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 2,327 dan p sebesar 0,020. Berdasarkan nilai C.R. yang positif dan $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis kedua (Ha₂) diterima, dan disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 2,432 dan p sebesar 0,015. Berdasarkan nilai C.R. yang positif dan $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (Ha₃) diterima, dan disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 2,876 dan p sebesar 0,004. Berdasarkan nilai C.R. yang positif dan $p < 0,05$,

disimpulkan bahwa hipotesis keempat (Ha4) diterima, dan disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai CR sebesar 3,800 dan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai C.R. yang positif dan $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis kelima (Ha5) diterima, dan disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

Adapun pengujian hipotesis keenam dan ketujuh dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan Sobel test. Pengujian dilakukan dengan Winnifred's Mediation Program (WIMP). Hipotesis keenam (Ha6) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil pengujian Winnifred's Mediation Program (WIMP) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3
Sobel Test Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja
dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Unstandardized coefficient of IV -> Mediator (a):	0,332	
Standard error of IV -> Mediator (se a):	0,084	
Unstandardized coefficient of M->DV with IV in eqn (b):	0,401	
Standard error of M->DV with IV in eqn (se b):	0,106	
		Two-tailed p value
Sobel's z	2,732911	0,006277732
Aroian's z	2,688373	0,007180122
Goodman's z	2,779739	0,005440266

Sumber: Analisis data, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Sobel's Z sebesar 2,732911 dengan p sebesar 0,006277732. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis keenam (Ha6) dalam penelitian ini diterima sehingga kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hipotesis ketujuh (Ha7) dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil pengujian Winnifred's Mediation Program (WIMP) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4
Sobel Test Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Unstandardized coefficient of IV -> Mediator (a):	0,235
Standard error of IV -> Mediator (se a):	0,097
Unstandardized coefficient of M->DV with IV in eqn (b):	0,401
Standard error of M->DV with IV in eqn (se b):	0,106

		Two-tailed p value
Sobel's z	2,040175	0,041332877
Aroian's z	1,991432	0,046433464
Goodman's z	2,092683	0,03637748

Sumber: Analisis data, 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Sobel's Z sebesar 2,040175 dengan p sebesar 0,041332877. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H_{a7}) dalam penelitian ini diterima sehingga kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ilmawan, Wulandari, & Fitriani (2017) yang menunjukkan kepemimpinan atasan akan berdampak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja juga dibuktikan peneliti lain, diantaranya adalah Rahman *et al* (2017); Suprpta, Sintaasih, Riana (2015); dan Kurniawan (2012).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpina di Waroeng SS dalam menjalankan kepemimpinannya akan melihat dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahannya. Pemimpin dalam memberikan bimbingan dan contoh dalam perilaku kerja melihat hal-hal yang karyawan belum mampu atau masih perlu ditingkatkan. Pemimpin juga membangun kepercayaan dan bekerja sama dengan bawahan, mendengarkan saran bawahan serta memperlakukan bawahan dengan hormat dan bermartabat. Selain itu, dalam pemimpin juga membesarkan hati bawahan dan memberikan imbalan atas prestasi bawahan. Perilaku kepemimpinan yang diletakkan dalam kerangka kepentingan dan kebutuhan bawahan, berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Hal ini mendukung hasil penelitian Suprpta, Sintaasih, Riana (2015), yang mendapatkan hasil semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan seseorang akan diakui apabila mampu berpengaruh terhadap bawahan untuk berupaya meningkatkan kinerjanya. Pemimpin mempunyai peran penting dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, dan pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi serta kerjasama tim dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja juga dibuktikan peneliti lain, diantaranya adalah Rahman *et al* (2017); dan Kurniawan (2012).

Efektivitas kepemimpinan selain diukur dari kemampuannya dalam memberdayakan bawahannya, juga bagaimana pemimpin menjalankan kebijakan perusahaan melalui praktik kepemimpinannya yang dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pemimpin di Waroeng SS, mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Terkait dengan hal tersebut, maka pemimpin akan memberikan bimbingan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan mendorong karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan dapat meningkatkan perilaku dan kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Praktik kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan karakteristik karyawan, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, kepemimpinan yang baik juga juga mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dan penuh semangat serta percaya diri, memberikan kepercayaan dan keyakinan kepada karyawan, serta memberikan sugesti dan menciptakan rasa aman bagi para bawahan. Hal ini menyebabkan karyawan akan berupaya untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga kinerjanya akan meningkat.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahman *et al* (2017). Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kompensasi optimal yang diberikan akan dapat menciptakan kepuasan kerja maksimum kepada karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan itu akan menciptakan kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja juga dibuktikan peneliti lain, diantaranya adalah Darma & Supriyanto (2017); Ilmawan, Wulandari, & Fitriani (2017); dan Lukiyana & Halima (2016).

Kompensasi dalam hal ini meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dan non finansial ini sangat dibutuhkan karyawan, dan menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya membutuhkan hal finansial diantaranya gaji/upah, insentif, jaminan kesehatan, dan fasilitas, tetapi juga yang sifatnya non finansial diantaranya pekerjaan yang menantang, supervisi atasan, dan sebagainya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan dinilai sesuai harapan dan memenuhi prinsip keadilan. Artinya, kompensasi yang diberikan sesuai dengan kualitas dan beban kerja, serta mempertimbangkan aturan-aturan terkait ketenagakerjaan. Kompensasi yang adil dan sesuai harapan, akan menimbulkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalannya, sehingga kepuasan kerjanya meningkat.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ilmawan, Wulandari, & Fitriani (2017). Semakin besa kompensasi yang diterima karyawan,

berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diterima merupakan kontribusi balas jasa atas kerja yang mereka lakukan dan menjadi salah satu upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan peneliti lain, diantaranya adalah Widagdo, Widodo, Samosir (2018); Darma & Supriyanto (2017); Rahman *et al* (2017); dan Lukiyana & Halima (2016).

Pada dasarnya seseorang dalam melakukan pekerjaan, tujuan utama adalah mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya bersama keluarga. Kompensasi yang adil dan sesuai kebutuhan dikaitkan dengan beban kerja yang dijalankannya, menjadikan karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai kerjanya oleh perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan mau melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga kinerjanya meningkat.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kurniawan (2012). Kepuasan kerja karyawan terhadap kepemimpinan berupa pengawasan, penilaian, dan kompetensi pemimpin dalam memberikan tugas kepada karyawan, serta kepuasan terhadap penerapan SOP secara tegas, mampu mendorong untuk menyelesaikan seluruh tugas-tugasnya bahkan termasuk tugas-tugas tambahan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan peneliti lain, diantaranya adalah Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana (2016); Suprpta, Sintaasih, Riana (2015); dan Sopiiah (2013).

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja, maka akan menilai pekerjaannya secara positif. Karyawan akan mempunyai kondisi yang emosional yang positif dan mendukung dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan bersedia dan bahkan terdorong melakukan pekerjaan secara lebih baik. Selain itu, karyawan juga berupaya untuk terus meningkatkan kemampuannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahman *et al* (2017). Kepemimpinan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi pertama-tama membutuhkan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga ketika kepuasan karyawan memadai atau tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja juga dibuktikan oleh penelitian Taruno & Rahayu (2012).

Apabila melihat hasil penelitian tersebut, maka kepemimpinan yang

dilakukan di Waroeng SS Yogyakarta lebih dimaksudkan untuk membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Melalui persepsi yang positif terhadap pekerjaan, maka akan membentuk kepuasan kerja yang baik. Adanya kepuasan kerja yang baik mendorong karyawan untuk berperilaku kerja yang baik. Selain itu, karyawan juga akan berupaya lebih keras dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rahman *et al* (2017). Kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi pertama-tama perlu mendukung kepuasan kerja karyawan. Kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja bahwa ketika kepuasan karyawan memadai atau tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat atau bisa dikatakan kepuasan kerja sebagai variabel yang diintervensi mampu memperkuat kedua variabel ini secara signifikan.

Penelitian Darma & Supriyanto (2017) mendapatkan hasil bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja merupakan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Upah atau gaji dan tunjangan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, yang dianggap memenuhi prinsip keadilan bagi karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian lain yang membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja merupakan pengaruh tidak langsung dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, diantaranya adalah penelitian Lukiyana & Halima (2016).

Apabila melihat hasil penelitian maka kompensasi yang diberikan kepada karyawan Waroeng SS, telah dianggap cukup adil dan memenuhi harapan karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kerjanya dihargai perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan mempunyai pandangan yang positif terhadap perusahaan dan pekerjaan, sehingga kepuasan kerjanya meningkat. Kepuasan kerjanya tersebut mendorong karyawan bekerja lebih keras sehingga kinerjanya meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta.
6. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Waroeng SS Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

REFERENSI

- Akbar, A. T., & Pangestuti, E. 2017. Peran Kuliner dalam Meningkatkan Citra .Destinasi.Pariwisata Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(1), 153-159.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (ed.). 2001. *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 2: Organizational Psychology*. London: SAGE Publications.
- Daft, R. L. 2010. *Management*. Mason: Cengage Learning.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. 2017. The Effect of Compensation on Satisfaction and Employees Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69-78.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24 Update Bayesian SEM*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M , dan Donnely, J. H, Konopaske, R. 2009. *Organization: Behavior structure, processes*. Singapore: McGraw- Hill.
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., Bijang, J. 2017. The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 7(1), 52-64.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmawan, M. D., Wulandari, D. S., & Fitriani, S. 2017. Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(1), 37-45.
- Kurniawan, A. W. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(4), 391-408.
- Locke, E. A. (ed). 2009. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Lukiyana & Halima. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 56-66.
- Masydzulhak, Ali, H., & Anggraeni, L. D. 2016. The Influence of work Motivationand Job Satisfaction on Employee Performance and

- Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Journal of Research in Business and Management*, 4(10), 1-10.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2010. *Human Resources Management*. Ohio: Cengage Learning.
- McShane & Glinow, V. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. 2014. The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3(2), 17-27.
- Northouse, P. G. 2016. *Leadership: Theory and Practice*. California: SAGE Publications, Inc.
- Rahman, I. A., Ramly, M., Hamzah, M. N., Alam, R. 2017. Effect of Leadership, Compensation, Organizational Culture and Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(10), 13-24.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 53-59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. 2002. *Organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, 3(2), 77-91.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., Riana, I. G. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(6), 430-442.
- Taruno, S. C., Thoyib, A., Zain, D., Rahayu, M. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(3), 495-509.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. 2000. Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4),

216-226.

- Widagdo, A., Widodo, D. S., Samosir, P. S. 2018. Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(4): 319-325.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc.