

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan adalah kinerja karyawan pada karyawan atau pekerja UMKM dengan UMKM jenis kuliner yang berada di kota Tangerang Selatan. UMKM atau Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan sebuah usaha yang umumnya bersifat atau berawal dari industry rumahan, ada yang terhitung dengan banyak pekerja, bahkan yang hanya dikerjakan oleh beberapa orang saja.

Banyaknya UMKM yang muncul di berbagai daerah, tak terkecuali pada daerah kota Tangerang Selatan yang juga merasakan perkembangan tersebut. Salah satu jenis dari sektor UMKM yang ada di kota Tangerang Selatan adalah UMKM jenis kuliner sebanyak 55.308. Banyaknya UMKM yang hadir tersebut dapat membantu dalam penciptaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan menyerap tenaga pekerja yang ada di masyarakat, dengan tetap memperhatikan hal-hal yang ada.

4.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data dari penyebaran kuisisioner, hasil dari 126 responden yang mengisi penelitian ini telah didapatkan dengan total sebanyak 48 pernyataan dari 18 indikator. Kuisisioner ini dibuat dengan menggunakan *google form* yang disebarakan melalui media sosial (*WhatisApp*, Instagram, dan sebagainya) dengan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Usia 19 – lebih dari 41 tahun.
2. Pernah atau sedang bekerja pada UMKM.
3. Jenis UMKM tempat bekerja adalah kuliner.
4. UMKM tempat bekerja berada di wilayah Tangerang Selatan.
5. UMKM tersebut memiliki karyawan atau pekerja (minimal 2).

Dari data yang telah didapatkan, responden dapat dibagi ke dalam beberapa kelompok berdasarkan usia dan jenis kelamin karyawan UMKM.

Tabel 4.1 Hasil Data Demografis Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	72	57,1%
	Laki-Laki	54	42,9%
Usia	19 Tahun	8	6,3%
	20 – 25 Tahun	105	83,3%
	26 – 30 Tahun	10	7,9%
	31 – 35 Tahun	2	1,6%
	36 – 40 Tahun	1	0,8%
	> 41 Tahun	-	-

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh peneliti mengenai kategori jenis kelamin, 57,1 % responden berjenis kelamin perempuan dan 42,9% responden berjenis kelamin laki-laki. Menurut rentang usianya, 6,3% dari responden berusia 19 tahun, 83,3% dari responden berusia 20 – 25 tahun, 7,9% dari responden berusia 26 – 30 tahun, 1,6% dari responden berusia 31 – 35 tahun, 0,8% dari responden berusia 36 – 40 tahun, dan 0 % dari responden yang berusia lebih dari 41 tahun. Dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan adalah mayoritas responden dalam penelitian ini. Dan usia 20 – 25 tahun adalah usia mayoritas responden dalam penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan beberapa tempat pekerjaan responden:

Tabel 4.2 Hasil Data Tempat UMKM Responden

Nama Tempat UMKM Bekerja
Kopi Oedjoeng djalan
Ala warkop
Kopi sepanjang waktu
Gerai Lengkong
Caffe maleo's coffe & kitchen

Layla Cake & Cookies
Dapur mama icil
Pt luna boga narayan (kopi janji jiwa)
Kitchen Yard Restaurant
Chill Bro Burger
Satu Sore Coffee
Belum bekerja
Aneka seafood
Kebulijeddah
Takoyaki Bogem

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

4.3. Uji Statistik Deskriptif Variabel

Uji analisis statistik deskriptif variabel dilakukan dalam penelitian digunakan untuk mengkategorikan jawaban dari responden atas masing-masing variabel dan indikator yang ada, untuk kemudian selanjutnya dianalisis secara deskriptif. Dari analisis deskriptif ini, maka akan diketahui nilai dari masing-masing indikator yang terdiri dari *mean*, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi. Dari standar deviasi, maka dapat diketahui sifat dari jawaban yang telah dikumpulkan, apabila nilai standar deviasi yang dihasilkan mendekati 0 (nol), maka artinya jawaban yang telah dikumpulkan memiliki sifat homogen (tidak bervariasi), dan sebaliknya jika tidak mendekati 0 (nol), maka menunjukkan sifat jawaban yang heterogen (bervariasi).

4.3.1 Variabel Pelatihan

Tabel 4.3 Data Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
P1	3.262	2	4	0.566
P2	3.167	2	4	0.601
P3	3.167	1	4	0.699
P4	3.183	1	4	0.659
P5	3.302	2	4	0.581
P6	3.317	1	4	0.650
P7	3.230	2	4	0.692

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.3, maka dapat diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata variabel pelatihan terbesar adalah 3.317 untuk indikator P6 dan nilai mean terkecil adalah 3.167 untuk indikator P2 dan P3. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan pada pekerja. Kemudian untuk nilai standar deviasi dari variabel pelatihan, tidak mendekati 0 (nol) dengan nilai standar deviasi terkecil adalah 0.566 pada indikator P1. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan pada variabel pelatihan memiliki jawaban yang heterogen (bervariasai).

4.3.2 Variabel Kompensasi

Tabel 4.4 Data Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
KO1	2.960	1	4	0.820
KO2	2.778	1	4	0.908
KO3	2.802	1	4	0.807
KO4	2.897	1	4	0.880
KO5	3.071	1	4	0.737
KO6	2.651	1	4	1.086
KO7	2.603	1	4	1.099
KO8	3.071	1	4	0.768
KO9	3.183	1	4	0.750
KO10	3.262	1	4	0.799
KO11	3.278	2	4	0.625
KO12	3.310	2	4	0.623

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4, maka dapat diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata variabel kompensasi terbesar adalah 3.310 untuk indikator KO12 dan nilai mean terkecil adalah 2.603 untuk indikator KO7. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden setuju bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada pekerja. Kemudian untuk nilai standar deviasi dari variabel

kompensasi tidak mendekati 0 (nol) dengan nilai standar deviasi terkecil adalah 0.623 pada indikator KO12. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan pada variabel kompensasi memiliki jawaban yang heterogen (bervariasai).

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5 Data Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
KE1	3.190	1	4	0.784
KE2	3.151	1	4	0.797
KE3	3.159	1	4	0.610
KE4	3.310	2	4	0.556
KE5	3.024	1	4	0.831
KE6	3.381	2	4	0.561
KE7	3.413	2	4	0.581
KE8	3.262	2	4	0.607
KE9	3.310	1	4	0.707
KE10	3.373	2	4	0.531
KE11	3.317	1	4	0.698
KE12	2.976	1	4	0.781
KE13	3.000	1	4	0.807
KE14	3.016	1	4	0.776
KE15	3.024	1	4	0.801
KE16	3.167	1	4	0.652
KE17	3.230	1	4	0.669
KE18	3.302	2	4	0.608
KE19	3.341	2	4	0.566

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.5, maka dapat diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata variabel kepuasan kerja terbesar adalah 3.413 untuk indikator KE7 dan nilai mean terkecil adalah 2.976 untuk indikator KE12. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden setuju bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila terdapat rasa kepuasan kerja. Kemudian untuk nilai standar deviasi dari variabel kepuasan kerja adalah tidak mendekati 0 (nol) dengan nilai standar deviasi terkecil adalah 0.531 pada indikator KE10.

Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan pada variabel kompensasi memiliki jawaban yang heterogen (bervariasai).

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Data Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Mean	Min	Max	Standard Deviation
KI1	3.159	1	4	0.622
KI2	3.397	1	4	0.714
KI3	3.357	2	4	0.541
KI4	3.627	2	4	0.545
KI5	3.476	1	4	0.626
KI6	3.492	1	4	0.601
KI7	3.254	1	4	0.701
KI8	3.373	1	4	0.764
KI9	3.413	1	4	0.727
KI10	3.468	1	4	0.675

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.6, maka dapat diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata variabel kinerja karyawan terbesar adalah 3.627 untuk indikator KI4 dan nilai mean terkecil adalah 3.159 untuk indikator KI1. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden setuju bahwa kinerja karyawan dapat meningkat atas apa yang dikerjakan. Kemudian untuk nilai standar deviasi dari variabel kinerja karyawan adalah tidak mendekati 0 (nol) dengan nilai standar deviasi terkecil adalah 0.541 pada indikator KI3. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan pada variabel kinerja karyawan memiliki jawaban yang heterogen (bervariasai).

4.4. Uji Measurement Model (Outer Model)

4.4.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen menurut Ghozali dan Latan dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) atau dari nilai *Loading Factor*,

dengan nilai AVE >0.5 atau nilai *loading factor* >0.6, namun dengan nilai 0.5. berikut adalah tabel hasil pengujian validitas konvergen (Hamid & Anwar, 2019):

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Konvergen

Indikator	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Pelatihan	AVE
KE1	0.648				
KE12	0.734				
KE13	0.751				
KE14	0.758				
KE15	0.805				
KE16	0.834				
KE17	0.697				0.521
KE18	0.792				
KE19	0.706				
KE4	0.696				
KE6	0.696				
KE8	0.710				
KE9	0.505				
KI10		0.730			
KI2		0.537			
KI5		0.801			0.515
KI6		0.802			
KI8		0.685			
KO1			0.730		
KO10			0.687		
KO11			0.708		
KO12			0.669		
KO2			0.791		
KO3			0.758		
KO4			0.718		0.530
KO5			0.744		
KO6			0.707		
KO7			0.695		
KO8			0.704		
KO9			0.808		
P1				0.754	
P2				0.811	0.569
P3				0.782	
P4				0.739	

P5	0.762
P6	0.765
P7	0.659

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.7, untuk pengujian validitas konvergen pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* terkecil dari seluruh indikator yaitu pada indikator KE9 dengan nilai 0.505 dan nilai terbesarnya pada indikator KE16 dengan nilai 0.834. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator bernilai >0.6 , hanya saja terdapat 2 indikator saja yang berada 0.5, yaitu pada KE9 dan KI2. Namun, jika dilihat dari nilai AVE, setiap variabel memiliki nilai AVE >0.5 . Sehingga dapat dikatakan bahwa pengujian validitas konvergen dengan melihat nilai AVE untuk semua variabel hasilnya valid.

2. Uji Validitas Diskriminan

Menurut Ghozali & Latan, uji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loading*, sehingga nilai dari masing-masing indikator harus $>0.6-0.7$. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas diskriminan (Hamid & Anwar, 2019):

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Pelatihan
KE1	0.648	0.217	0.560	0.426
KE12	0.734	0.169	0.641	0.455
KE13	0.751	0.236	0.606	0.509
KE14	0.758	0.194	0.651	0.505
KE15	0.805	0.246	0.667	0.527
KE16	0.834	0.336	0.629	0.652
KE17	0.697	0.333	0.594	0.662
KE18	0.792	0.367	0.529	0.656
KE19	0.706	0.481	0.444	0.556
KE4	0.696	0.403	0.567	0.506
KE6	0.696	0.418	0.501	0.496
KE8	0.710	0.387	0.569	0.440

KE9	0.505	0.406	0.343	0.435
KI10	0.388	0.730	0.232	0.483
KI2	0.332	0.537	0.348	0.421
KI5	0.268	0.801	0.204	0.358
KI6	0.380	0.802	0.278	0.449
KI8	0.187	0.685	0.128	0.338
KO1	0.506	0.237	0.730	0.403
KO10	0.618	0.313	0.687	0.582
KO11	0.668	0.352	0.708	0.576
KO12	0.605	0.408	0.669	0.516
KO2	0.529	0.147	0.791	0.398
KO3	0.523	0.140	0.758	0.417
KO4	0.492	0.084	0.718	0.412
KO5	0.570	0.299	0.744	0.498
KO6	0.485	0.059	0.707	0.401
KO7	0.501	0.092	0.695	0.430
KO8	0.541	0.307	0.704	0.484
KO9	0.658	0.317	0.808	0.564
P1	0.521	0.560	0.405	0.754
P2	0.652	0.561	0.523	0.811
P3	0.542	0.380	0.510	0.782
P4	0.543	0.369	0.605	0.739
P5	0.581	0.454	0.548	0.762
P6	0.527	0.363	0.499	0.765
P7	0.494	0.344	0.434	0.659

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data untuk pengujian validitas diskriminan pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *cross loading* dari setiap indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dari variabel lain yang tidak diukur. Maka, pengujian validitas diskriminan yang dilihat dari nilai *cross loading* dapat dikatakan valid untuk semua hasil indikator.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Hamid & Anwar, (2019) menyatakan bahwa pengujian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.6-0.7. berikut adalah tabel hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.922	0.933
Kinerja Karyawan	0.757	0.839
Kompensasi	0.919	0.931
Pelatihan	0.873	0.902

Sumber: Hasil Olahan peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data, untuk pengujian reliabilitas pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0.6-0.7. Sehingga pengujian reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk setiap variabel dapat dikatakan reliabel dan memenuhi persyaratan dari pengujian reliabilitas.

4.5. Uji Structural Model (Inner Model)

1. Analisis R-square

Nilai R-square dalam mengukur variabilitas menurut Hair, (2017) memiliki kriteria sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), dan 0.25 (lemah) dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Berikut adalah tabel pengujian nilai R-square:

Tabel 4.10 Hasil Analisis R²

	R Square
Kepuasan Kerja	0.693
Kinerja Karyawan	0.354

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.10, untuk pengujian terdapat 2 variabel yang dapat dipengaruhi, yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini dimana variabel kepuasan kerja memiliki nilai R square sebesar 0.693 atau 69% yang termasuk dalam kategori moderat terhadap variabel pelatihan dan kompensasi.

Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *R square* sebesar 0.354 stsu 35% yang masuk pada kategori lemah terhadap variabel pelatihan dan kompensasi.

2. Analisis F-square

Nilai *F square* dapat mengukur efek pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Menurut Hairet *al.*, (2017), menjelaskan mengenai ketentuan dari variabel *F square* yang memiliki nilai 0.35 (kuat), 0.15 (sedang), dan 0.02 (lemah). Berikut adalah tabel hasil pengujian *F square*:

Tabel 4.11 Hasil Analisis F^2

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Pelatihan
Kepuasan Kerja		0.011		
Kinerja Karyawan				
Kompensasi	0.498	0.016		
Pelatihan	0.271	0.233		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data untuk pengujian *F square*, pada tabel 4.11, dapat diketahui dengan urutan bahwa variabel kompensasi terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *F square* sebesar 0.498 atau 49.8%, sehingga variabel tersebut masuk dalam kriteria kuat. Variabel pelatihan terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *F square* sebesar 0.271 atau 27.1 %, sehingga masuk dalam kriteria sedang. Variabel pelatihan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F square* sebesar 0.223 atau 23.3%, sehingga masuk dalam kriteria sedang. Variabel kompensasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F square* sebesar 0.016 atau 1.6%, sehingga masuk dalam kriteria lemah. Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F square* 0.011 atau 1.1%, sehingga variabel tersebut masuk dalam kriteria lemah.

3. Uji Q-square

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki nilai *predictive relevance* dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki nilai *predictive relevance*. Berikut adalah hasil dari pengujian Q-square:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Q-square

	Q^2
Kepuasan Kerja	0.670
Kinerja Karyawan	0.301

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari hasil olah data diatas, dengan nilai Q-square pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa dari setiap variabel endogen memiliki nilai lebih dari 0, dengan nilai Q-square kepuasan kerja sebesar 0.670 dan kinerja karyawan sebesar 0.301. Maka, dapat diartikan bahwa model ini memiliki nilai *predictive relevance*.

4.6. Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis, apabila nilai koefisien jalurnya positif, maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel, begitupun jika nilai koefisien jalurnya negative menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel. Jika nilai t-statistiknya > 1.96 dan p-value < 0.05 , maka hal tersebut menunjukkan bahwa koefisien signifikan secara statistik dan dapat diandalkan. Berikut merupakan tabel hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
KE -> KI	0.149	0.154	0.966	0.336	Tidak Signifikan
KO -> KE	0.524	0.062	8.420	0.000	Signifikan
KO -> KI	-0.167	0.141	1.182	0.239	Tidak Signifikan

P -> KE	0.387	0.062	6.210	0.000	Signifikan
P -> KI	0.587	0.103	5.675	0.000	Signifikan
KO -> KE -> KI	0.078	0.083	0.942	0.348	Tidak Signifikan
P -> KE -> KI	0.058	0.061	0.946	0.346	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.12, maka dapat diketahui bahwa pada penelitian ini terkait dengan pengujian hipotesis, hasil yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* sebesar 5.675 atau memiliki nilai *P-Values* <0.05 dan *T-Statistics* >1.96. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.587 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dari Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* sebesar 6.210 atau memiliki nilai *P-Values* <0.05 dan *T-Statistics* >1.96. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.387 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.346 serta *T-Statistics* sebesar 0.946 atau memiliki nilai

P-Values >0.05 dan *T-Statistics* <1.96. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.058 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.239 serta *T-Statistics* sebesar 1.182 atau memiliki nilai *P-Values* >0.05 dan *T-Statistics* <1.96. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar -0.167 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh negatif. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* sebesar 8.420 atau memiliki nilai *P-Values* <0.05 dan *T-Statistics* >1.96. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.524 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

6. Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.348 serta *T-Statistics* sebesar 0.942 atau memiliki nilai *P-Values* >0.05 dan *T-Statistics* <1.96. *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.078 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis dari Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0.336 serta *T-Statistics* sebesar 0.966 atau memiliki nilai *P-Values* >0.05 dan *T-Statistics* <1.96 . *Path Coefisien* atau *Original Sample* memiliki nilai sebesar 0.149 yang menandakan bahwa memiliki pengaruh positif. Hasil dari penelitian tersebut memiliki makna bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.7. Pembahasan

Berdasarkan analisis dalam pengujian pada variabel yang telah dilakukan, sehingga peneliti dapat memperoleh hasil sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis dari Pelatihan terhadap Kinerja karyawan yang diketahui mendapat *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* sebesar 5.675 atau memiliki nilai *P-Values* <0.05 dan *T-Statistics* >1.96 . sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan makna jika Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Rivai, (2015) pelatihan merupakan kegiatan penting yang didalamnya terdapat proses pembelajaran jangka pendek, dengan tujuan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, sehingga mampu dalam menghadapi pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Maka, adanya program pemberian pelatihan kepada karyawan dapat membantu dalam meningkatkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan keberhasilan dari UMKM kuliner tersebut dapat tercapai, karena karyawan semakin memahami dan menguasai tugasnya.

Semakin rutin UMKM melakukan pelatihan terhadap karyawan dengan sesuai yang dibutuhkan, maka karyawan akan semakin memahami cara untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga pelatihan sangat penting

dilakukan dalam Upaya meningkatkan kinerja saat ini dan yang akan datang. Hal ini dibuktikan dengan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (I. P. Setiawan et al., 2020), (Humaira et al., 2020), (Wisuda Putri & Astuti, 2022), (I. Setiawan et al., 2021), dan (R. Saputra et al., 2020) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.7.2 Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dari Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja yang diketahui mendapat *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* sebesar 6.210 atau memiliki nilai *P-Values* <0.05 dan *T-Statistics* >1.96 . sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan makna jika Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mencapai rasa Kepuasan Kerja. menurut Pramono & Handini, (2020), dengan memberikan pelatihan kerja pada karyawan, maka akan membuat karyawan mendapatkan ilmu dan keterampilan yang dapat diterapkan saat menjelankan pekerjaannya, sehingga akan muncul rasa puas dalam diri karyawan ketika ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Wibowo, 2021), (Pramono & Handini, 2020), (Putri, Ina Namora, 2019), (Ginting & Baene, 2021), dan (Endah Puspitasari et al., 2022), yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.7.3 Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dari Pelatihan terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja yang diketahui mendapat *P-Values* sebesar 0.346 serta *T-Statistics* sebesar 0.946 atau memiliki nilai *P-Values* >0.05 dan *T-Statistics* <1.96 . sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan makna jika Kepuasan Kerja tidak dapat membantu Pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa pengaruh langsung lebih besar pengaruhnya dari pengaruh tidak langsung,

maka kepuasan tidak dapat memediasi keduanya, yang dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Pelatihan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang digunakan, namun sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh, (Wicaksono, 2020), dan (Santika et al., 2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Karena kepuasan kerja bukan merupakan salah satu faktor dari kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja kurang layak untuk dijadikan sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan yang diketahui mendapat *P-Values* sebesar 0.239 serta *T-Statistics* sebesar 1.182 atau memiliki nilai *P-Values* >0.05 dan *T-Statistics* <1.96 . sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan makna jika Kompensasi tidak dapat membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Marlius & Pebrina, (2022) menyatakan dari hasil penelitian bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan tidak dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang digunakan, namun sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (A. Sari et al., 2020), (Hindardjo & Utami, 2019), (Aromega et al., 2019), dan (Pratamiaji et al., 2019) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.7.5 Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dari Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja yang diketahui mendapat *P-Values* sebesar 0.000 serta *T-Statistics* sebesar 8.420 atau memiliki nilai *P-Values* <0.05 dan *T-Statistics* >1.96 . sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan makna jika Kompensasi dapat membantu karyawan untuk mencapai rasa Kepuasan Kerja. Semakin besar atau tingginya kompensasi yang diberikan, maka tentu akan semakin

menimbulkan kepuasan bagi para pekerjanya atas apa yang telah dilakukan. Dalam penelitian Puspita & Atmaja, (2020), menyatakan bahwa karyawan akan mencapai rasa kepuasan yang lebih tinggi apabila mendapatkan kompensasi yang sesuai. Sehingga, apabila pemilik UMKM dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada karyawannya, maka kepuasan karyawan akan cenderung meningkat pula, disebabkan karena karyawan merasakan adanya apresiasi yang diberikan terhadap tugasnya. Hal ini dibuktikan dengan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Prawira, 2020), (Tonnisen & Ie, 2020), (Azhar et al., 2020), dan (Cahaya et al., 2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.7.6 Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja yang diketahui mendapat *P-Values* sebesar 0.348 serta *T-Statistics* sebesar 0.942 atau memiliki nilai *P-Values* >0.05 dan *T-Statistics* <1.96 . sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan makna jika Kepuasan Kerja tidak dapat membantu Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan, meski secara langsung kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja tidak berpengaruh. Hasil dari hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang digunakan, namun sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Artanto, n.d.), (Wehantouw et al., 2022) dan (Diminica Selviana Siki, 2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Karena kepuasan kerja bukan merupakan faktor dari kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja kurang layak untuk dijadikan sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan.

4.7.7 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan yang diketahui mendapat *P-Values* sebesar 0.336 serta *T-Statistics* sebesar 0.996 atau memiliki nilai *P-Values* >0.05 dan *T-Statistics* <1.96 . sehingga hasil dari penelitian ini mendapatkan makna jika Kepuasan Kerja tidak dapat membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja tidak berpengaruh sebab masih banyaknya karyawan UMKM yang kurang merasakan puas terhadap yang diberikan pemilik UMKM dengan masih terdapat cukup banyak yang menjawab tidak pada beberapa pernyataan dalam kuisisioner yang ada, sehingga saat ini kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM. Hal ini dibuktikan dengan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang digunakan, namun sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nurhandayani, 2020), (Nabawi, 2021), (Fauziek & Yanuar, 2021), (Basri & Rauf, 2021), dan (W. D. Wahyudi & Tupti, 2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.