

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA SUKSES MAJU BERSAMA MEDAN

Kelvin,¹ Melkyory Andronicus,² Winsen Basler Limriadi,³ Selly Chandra⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Email:andromelki@gmail.com

RINGKASAN – Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Hal ini lebih diperlukan lagi disaat modernisasi saat ini dimana setiap perusahaan berusaha menjadi yang paling kuat sehingga persaingan begitu ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan berbagai cara agar dapat bertahan dalam persaingan ini. Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dan akan disesuaikan dengan keinginan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja, memperhatikan kompetensi dan memperbaiki kompensasi finansial. Kepuasan kerja harus ditingkatkan agar karyawan mudah mencapai kinerja maksimalnya. Kompetensi juga harus diperhatikan karena kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan bila ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Begitu juga dengan kompensasi finansial sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Pada dasarnya kompensasi finansial dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Setiap karyawan mempunyai tingkat kenyamanan yang berbeda sesuai dengan kemauan dan nilai yang dianut karyawan tersebut. Dimana semakin baik kompensasi finansial maka karyawan semakin semangat dan nyaman dalam bekerja sehingga otomatis kinerja akan meningkat. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 95 orang dan teknik pengambilan sampel ialah sampling jenuh sehingga sampel penelitian ini adalah 95 orang. Kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh secara keseluruhan dan secara sebagian terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Maju Bersama Medan.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kompensasi Finansial, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan secara kompetitif merupakan sebuah ciri dari sumber daya yang manusia yang berkinerja baik.

¹ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

² Dosen Universitas Prima Indonesia

³ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

⁴ Mahasiswa Universitas Prima Indonesia

Kerjasama tim sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut maka karyawan harus meningkatkan kinerjanya. PT. Karya Sukses Maju Bersama adalah perusahaan yang menjual berbagai produk kebutuhan makanan dan minuman pokok. Produk-produk yang dijual meliputi sabun, makanan, minuman, buah-buah dan produk lainnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja keras karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan oleh karyawan. Pada kinerja di PT. Karya Sukses Maju Bersama sedang mengalami penurunan kinerja pada saat ini yang membuat perusahaan mengalami penurunan penjualan.

Pada data penjualan masih terjadinya penurunan pencapaian target penjualan pada penjualan yang dilakukan oleh perusahaan. Penjualan terendah ada pada bulan November yaitu sebesar Rp. 6,556,500,000, (65,57%). Hal ini memperlihatkan adanya kinerja karyawan yang tidak maksimal. Peneliti menduga kepuasan kerja, kompensasi finansial dan kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan ukuran rasa nyaman karyawan di dalam melaksanakan hasil pekerjaan yang dicapai dari perusahaan. Pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Sukses Maju Bersama saat ini sedang terjadi penurunan karena karyawan yang belum merasa puas karena masih mengalami tekanan kerja yang tinggi, tambahan pekerjaan yang banyak dan kurang cocok dengan atasan. Dari data terlihat bahwa banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan pada bulan Oktober dengan alasan terbesar adalah tekanan dari atasan sehingga *turnover* karyawan tinggi yang menyebabkan kinerja karyawan terganggu sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan serta pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang membantu dalam menjalankan pekerjaan. Pada kompetensi karyawan di PT. Karya Sukses Maju Bersama masih belum sesuai dengan jabatan yang dimiliki dan hal ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan belum maksimal dan masih mengalami kesalahan dalam hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Pada beberapa bagian divisi karyawan di perusahaan masih ditemukan adanya

karyawan yang belum sesuai diantara pendidikan dengan jabatan karyawan sehingga membuat hasil kerja karyawan menjadi belum maksimal karena kurang menguasai jabatan yang ditempati. Terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga terjadinya kinerja yang tidak maksimal seperti pada divisi penjualan dan divisi *stocking*.

Kompensasi finansial merupakan pembayaran secara finansial (uang) kepada karyawan dalam bentuk imbal hasil atas jasa karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pada masalah kompensasi finansial di perusahaan, karyawan mengeluhkan adanya perbedaan pemberian kompensasi diantara beberapa divisi meskipun sudah bekerja dengan lama. Kompensasi finansial sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan karena seorang karyawan bekerja untuk dibayar. Oleh karena itu, jika pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai maka kinerja karyawan akan terus meningkat. Akan tetapi, terdapat masalah pada kompensasi dimana karyawan dibayar tidak adil sehingga mempengaruhi kinerjanya. Terlihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan tidak adil dimana pada satu divisi yang sama dan jabatan yang sama tapi pemberian kompensasi berbeda yang terlihat dari divisi penjualan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan seperti marketing sama-sama hadir tapi kompensasi berbeda dengan dugaan perusahaan bahwa *marketing* melanggar daerah kerja *marketing* lain.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka peneliti ingin meneliti perusahaan ini dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Sukses Maju Bersama**".

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:303), Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang pekerjaannya mengenai kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri, yang diciptakan oleh usaha (internal) seseorang dan didukung oleh hal-hal eksternal (eksternal) seseorang.

Menurut Darmawan (2013:57) Kepuasan kerja merupakan salah satu konsekuensi dari perilaku karyawan dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja dan perilaku lain seperti motivasi, moral, produktivitas, dan kinerja.

Menurut Hasibuan (2013:57) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk kenyamanan karyawan saat bekerja di suatu perusahaan. Dengan kenyamanan memilikinya, menciptakan loyalitas dan memastikan bahwa karyawan dapat tinggal di perusahaan lebih lama.

2. Pengertian Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2013:113), bagian mendasar dari orang yang memiliki lebih banyak keterampilan dan membedakan mereka dari mereka yang memiliki keterampilan rata-rata atau normal.

Menurut Priansa (2016:254), kompetensi kerja peta kemampuan karyawan untuk melakukan atribut pekerjaan yang mereka lakukan, seperangkat keterampilan, kemampuan, kedewasaan, pengalaman, efektivitas, efisiensi dan keberhasilan dalam memenuhi tanggung jawab perusahaan.

Menurut Edison, dkk (2017:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan menguntungkan berdasarkan pertanyaan tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Kesimpulan dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas bahwa seorang karyawan harus memiliki faktor dasar di dalam bekerja dan menjalankan pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajibannya.

3. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Fajar dan Heru (2015:152), kompensasi adalah keseluruhan meliputi upah, gaji, insentif, bonus, dan segala imbalan eksternal yang diterima oleh karyawan dalam bentuk tunjangan tertentu. Menurut Sinambela (2015:216), kompensasi adalah Jumlah semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan.

Menurut Hamali (2016:80), kompensasi adalah Semua jenis kompensasi tunai atau non-moneter diberikan kepada karyawan secara adil dan tidak memihak untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kesimpulan dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas terhadap kompensasi adalah bentuk pemberian pembayaran dalam bentuk gaji, upah dan bonus serta tunjangan yang diberikan sebagai bentuk pembayaran kepada karyawan.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah Hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang berdasarkan kebutuhan kerja (*work requirements*).

Menurut Umam (2012:186), kinerja adalah Catatan tentang konsekuensi tugas atau kegiatan profesi dalam periode tertentu dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), secara sederhana pengertian Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dilakukan dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kesimpulan dari beberapa ahli diatas terhadap kinerja adalah suatu pencapaian kerja seseorang dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar akurasi, kelengkapan, efektivitas, efisiensi yang ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Pada awalnya pendekatan dalam penelitian menerapkan penelitian kuantitatif yang jelas dalam alurnya dan teratur. Menurut Suharsaputra (2018:49), penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang diartikan untuk menjelaskan tentang sebuah fenomena dengan memakai angka berupa statistic numerik, kemudian akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik.

Adapun jenis deskriptif kuantitatif dengan filosofi positivisme. Menurut Suharsaputra (2018:52), positivisme merupakan suatu objek tunggal yang dipecah agar dapat dipahami secara bebas. Dengan sifat penelitian yaitu adalah *explanatory*. Penelitian ini menggunakan karyawan di PT Karya Sukses Maju Bersama dari sebanyak 95 orang sebagai populasi dari penelitian. Teknik

penarikan yang digunakan adalah sampling jenuh dengan total populasi 95 orang seluruhnya kemudian akan dijadikan sebagai sampel penelitian dan total 30 orang lainnya untuk uji validitas dan realibilitas akan diambil dari anak cabang perusahaan di PT. Karya Sukses Maju Bersama cabang Bridgen Katamso

Menurut Sanusi (2011:105) data yang dikumpulkan menggunakan berbagai cara, seperti survei, cara mengobservasi dan cara mendokumentasi. Menurut Sanusi (2011:104), data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer ialah data utama yang harus dikumpulkan dan dicari oleh para peneliti kemudian data sekunder ialah data yang mempunyai hubungan dengan penelitian sebagai data tambahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Total keseluruhan pertanyaan berjumlah 38 butir, yaitu 8 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, 10 butir pertanyaan untuk variabel kompetensi, 10 butir pertanyaan untuk variabel kompensasi finansial, dan 10 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel III.1 berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25 tahun	28	29.47%
25-30 tahun	32	33.68%
31-35 tahun	19	20.00%
36-40 tahun	10	10.53%
>40 tahun	6	6.32%
Total	95	100%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 1, kesimpulannya adalah dari 95 responden dalam penelitian

terdapat 28(29.47%) responden yang berusia dibawah 25 tahun, 32 (33.68%) responden adalah yang berusia 25-30 tahun, 19 (20.00%) responden yang berusia 31-35 tahun, 10 (10.53%) responden yang berusia 36-40 tahun,dan 6 (6.32%) responden yang berusia lebih dari 40 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2

berikut **Tabel 2**

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	56	58.95%
Perempuan	39	41.05%
Total	95	100%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 3, kesimpulannya adalah dari 95 responden dalam penelitian, terdapat 56 (58.95%) responden yang berjenis kelamin Laki-laki sedangkan 39 (41.05%) responden berjenis kelamin Perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3.

berikut :

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	18.95%
D3	1	1.05%
S1	75	78.95%
Lainnya	1	1.05%
Total	95	100%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 3, kesimpulannya adalah dari 95 responden dalam penelitian, terdapat 18 (18.95%) responden yang berpendidikan SMA, 1 (1.05%) responden yang berpendidikan D3, 75 (78.95%) responden yang berpendidikan S1, dan 1 (1.05%) responden yang berpendidikan lainnya.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cara untuk mendapatkan gambaran umum dengan cepat tentang data Anda berdasarkan bagaimana Anda

menggambarkannya, menambahkannya secara numerik (seperti menghitung mean, mean, dan standar deviasi) atau grafik (dalam bentuk tabel atau grafik). Ini sangat mudah dibaca dan logis. Data statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	95	11	40	23.41	7.375
Kompetensi	95	11	42	22.81	8.934
Kompensasi_Finansial	95	11	45	24.64	8.175
Kinerja	95	12	46	25.02	8.142
Valid N (listwise)	95				

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Dari data Tabel 4, terlihat kalau variabel kepuasan kerja memiliki nilai jawaban rata-rata 23.41 dengan nilai jawaban terendah 11 dan nilai jawaban tertinggi 40 serta standar deviasi 7.375.

Variabel kompetensi memiliki nilai jawaban rata-rata 22.81 dengan nilai jawaban terendah 11 dan nilai jawaban tertinggi 42 serta dengan standar deviasi 8.934.

Variabel kompensasi finansial memiliki nilai jawaban rata-rata 24.64 dengan nilai jawaban terendah 11 dan nilai jawaban tertinggi 45 serta dengan standar deviasi 8.175.

Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai jawaban rata-rata 25.02 dengan nilai jawaban terendah 12 dan nilai jawaban tertinggi 46 serta dengan standar deviasi 8.142.

Hasil Uji Asumsi Klasik

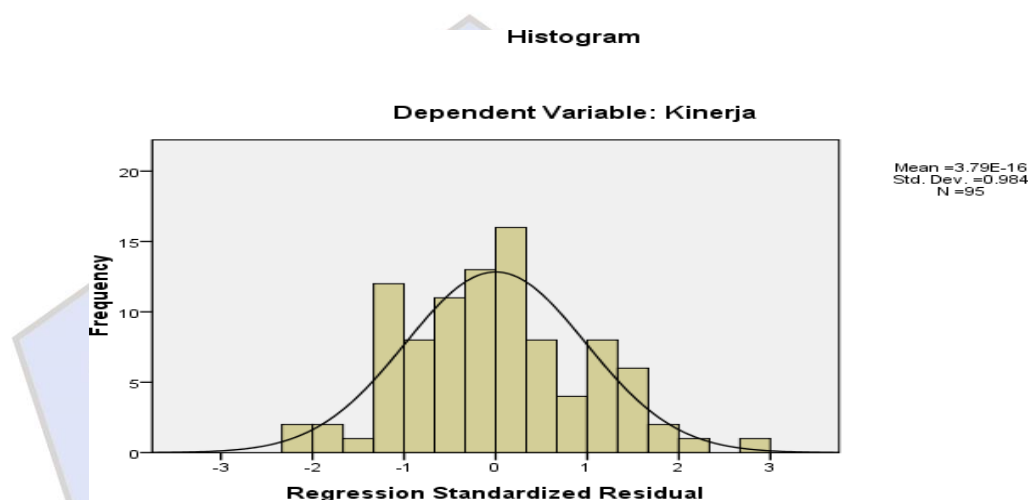
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah variabel independen atau kedua variabel dependen memiliki distribusi normal mendekati nol. Jika data Anda tidak terdistribusi normal, Anda dapat menggunakan analisis non-parametrik.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu :

1. Uji menggunakan grafik, yakni :
 - a. Uji Menggunakan Grafik Histogram

Kriterianya adalah apabila grafik histogram menunjukkan sebuah bentuk pola lonceng dan dengan ketentuan data terdistribusi tidak menceng ke arah kanan ataupun ke arah kiri, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar I berikut ini :



Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

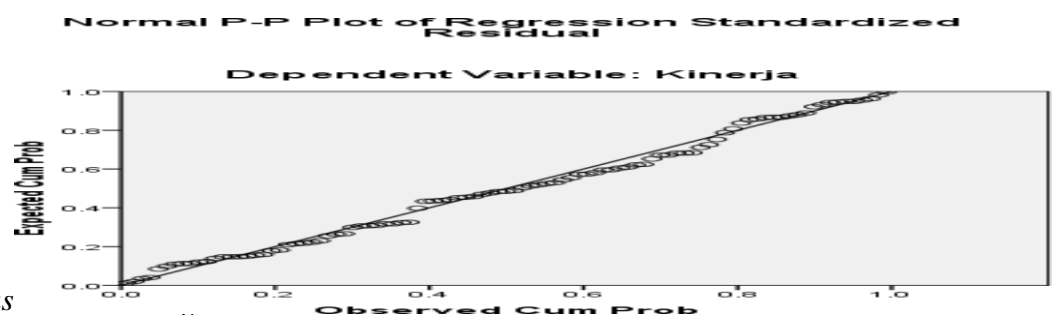
Gambar I

Hasil Uji Normalitas dengan Metode Histogram

Dari Gambar I Jika data terbentuk dalam distribusi pegunungan dan data didistribusikan dari sisi ke sisi tanpa distorsi, uji data dinyatakan berdistribusi normal.

- b. Uji Menggunakan Grafik *Probability Plot*

Kriterianya adalah jika data menyebar mendekati garis melintang/diagonal, dan tidak ada letak data yang menjauhi garis diagonal, maka data tersebut bisa disebut normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar II berikut ini :



Universitas

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Gambar II

Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-P Plot

Dari Gambar II bahwa data menyebar di sekitar garis yang melintang atau diagonal, dan tidak ada letak data yang menjauhi garis diagonal tersebut, maka data tersebut bisa disebut berdistribusi normal.

2. Uji menggunakan Statistik yaitu metode *Kolmogorov-Smirnov*

Kriterianya ialah apabila nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 data boleh dikatakan berdistribusi normal dan apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 data boleh dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil Pengujian dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5

Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Kolmogorov-Smirnov*

	Unstandardized Residual
N	95
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	7.24083078
Most Extreme Differences	
Absolute	.060
Positive	.060
Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z	.589
Asymp. Sig. (2-tailed)	.878

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Pada Tabel 5, bahwa nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* sebesar 0,878 lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi antar variable bebas (independent) pada model regresi. Jika korelasi terjadi sangat kuat, berarti ditemukan masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kepuasan_Kerja	.889	1.125
Kompetensi	.830	1.205
Kompensasi_Finansial	.746	1.341

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Dari Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebesar $X_1 = 0.889$, $X_2 = 0.830$ dan $X_3 = 0.746 > 0,1$, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebesar $X_1 = 1.125$, $X_2 = 1.205$, dan $X_3 = 1.341 < 10$, maka data tersebut bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

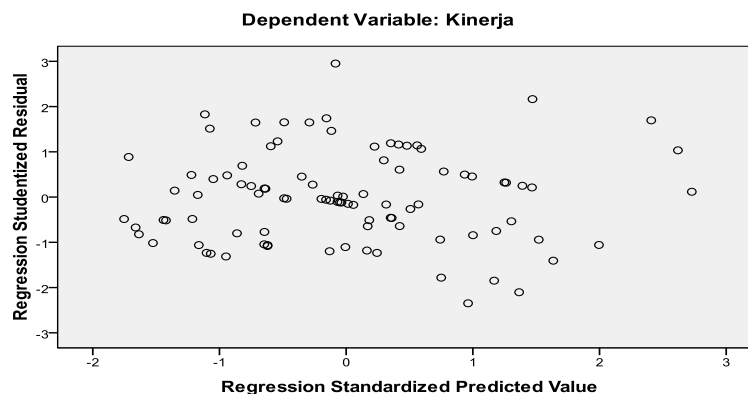
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat varians residu yang tidak merata dari satu pengamatan model regresi ke pengamatan lainnya. Uji Heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu :

3. Uji menggunakan grafik *Scatterplot*

Apabila terdapat pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas dan apabila tidak ada pola yang seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar III berikut ini :

Scatterplot



Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Gambar III

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Scatterplot

Dari Gambar III bahwa terjadi penyebaran yang tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan penyebaran tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode *Glejser*.

Kriterianya yaitu apabila nilai *Asymp. Sig.* > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel III.7 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.955	1.917			1.542	.127
Kepuasan_Kerja	.128	.065	.213		1.968	.052
Kompetensi	-.035	.056	-.071		-.638	.525
Kompensasi_Finansial	.023	.064	.042		.352	.725

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Dari Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* tiap variabel independen sebesar $X_1 = 0.052$, $X_2 = 0.525$ dan $X_3 = 0.725 > 0.05$, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Model analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil koefisien regresi berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada Tabel.8 berikut ini :

Tabel 8
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

1	(Constant)	9.954	3.219	
	Kepuasan_Kerja	.224	.109	.203
	Kompetensi	.193	.093	.212
	Kompensasi_Finansial	.220	.108	.221

Sumber : Data Diolah SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui nilai-nilai : $a = 9.954$

$b_1 = 0.224$

$b_2 = 0.193$

$b_3 = 0.220$

Sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 9.954 + 0.224X_1 + 0.193X_2 + 0.220X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9.954 yang artinya jika tidak ada variabel kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi finansial, maka nilai kinerja sebesar 9.954 satuan.
- Variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai $b_1 = 0.224$ dan bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.224 satuan dengan asumsi variabel kompetensi dan kompensasi finansial tetap.
- Variabel kompetensi (X_2) bernilai $b_2 = 0.193$ dan bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.193 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan kompensasi finansial tetap.
- Variabel kompensasi finansial (X_3) bernilai $b_3 = 0.220$ dan bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.220 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan kompetensi tetap.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan Mengukur seberapa baik model

dapat menjelaskan perubahan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.183	7.359

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Finansial, Kepuasan_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data DiolahSPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 9, bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.209. Hal ini menunjukkan bahwa 20.9% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepuasan kerja (X1), variabel kompetensi (X2) dan variabel kompensasi finansial (X3), sedangkan sisanya 79.1% merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, pengawasan, stress kerja, komunikasi, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian Hipotesis secara keseluruhan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan ataupun secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Untuk menentukan nilai Ftabel, diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

a. df_1 (pembilang) = $k-1$ $df_1 = 4-1 = 3$

b. df_2 (penyebut) = $n-k$ $df_2 = 95-4 = 91$

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 95 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh nilai Ftabel = 0,05 (3:91) = 2,700.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 10 berikut :

Tabel 10

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303.573	3	434.524	8.023	.000 ^a
	Residual	4928.385	91	54.158		
	Total	6231.958	94			

Hasil Uji-F

Sumber : Data DiolahSPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 10, bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar $8.023 > F_{tabel}$ sebesar 2.70 dengan $Sig.$ $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja (X_1), variabel kompetensi (X_2), dan variabel kompensasi finansial (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara sebagian bertujuan untuk mengukur pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas (independen) terhadap variabel tidak bebas (dependen).

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 95 orang dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 0,05 (0.05:91) = 1,986$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 11 berikut :

Tabel 11
Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.954	3.219		3.092	.003
	Kepuasan_Kerja	.224	.109	.203	2.052	.043
	Kompetensi	.193	.093	.212	2.070	.041
	Kompensasi_Finansial	.220	.108	.221	2.046	.044

Sumber : Data DiolahSPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 11, bahwa hasil uji sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,052 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,052 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 .

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan.

b. Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,070 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,070 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.041 < 0.05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan.

c. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,046 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,046 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.044 < 0.05$, sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan.

Dari tiga variabel di atas terlihat bahwa variabel kepuasan kerja lebih dominan dibandingkan variabel kompetensi dan kompensasi finansial yang dapat terlihat dari nilai koefisien regresi kepuasan kerja lebih besar dibanding nilai koefisien regresi kompetensi ($0.224 > 0.193$) dan nilai koefisien regresi kepuasan kerja lebih besar dibanding nilai koefisien regresi kompensasi finansial ($0.224 > 0.220$).

8

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan. Melalui hasil yang diperoleh, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar.

Hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini terbukti benar.

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan memiliki nilai F_{hitung} adalah sebesar $8.023 > F_{tabel}$ sebesar 2.70 dengan $Sig.$ $0.000 < 0.05$.

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,052 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,052 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,070 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,070 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.041 < 0.05$, dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,046 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,982 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,046 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.044 < 0.05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel kepuasan kerja (X1) secara sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,052 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,052 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$.
- b. Variabel kompetensi (X2) secara Sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,070 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,070 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.041 < 0.05$.

c. Variabel kompensasi finansial (X3) secara sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan memiliki nilai thitung sebesar 2,046 dan nilai ttabel sebesar 1,982 maka nilai thitung > ttabel ($2,046 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar $0.044 < 0.05$.

d. Variabel kepuasan kerja (X1), variabel kompetensi (X2) dan variabel kompensasi finansial (X3) secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Sukses Maju Bersama Medan dengan koefisien determinasi sebesar 20,9% dan sisanya sebesar 79.1% dijelaskan oleh variabel- variabel independen yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fajar, Al dan Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*.. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S. P.Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Purwanto, Sony Bagus. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Inspirasi Indonesia. **Jurnal Aplikasi Manajemen**.

- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Asitama.
- Suparta, Agus Gedhe Yudha. 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maharani Prema Sakti Denpasar. **Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana**.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi-4. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wijayanto. Japerdi dan Lucky O. H. Dotulong. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Plasa Multi Krindo. **Jurnal EMBA**.

