

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. DELTA JAYA MAS

OLEH : TRI KARTIKA WARDANI

PEMBIMBING I : DR. ASMIRIN NOOR, SE., MM.

PEMBIMBING II : PIERRE PATARIANTO, SE., MM.

trikartika.24@gmail.com HP : 085749796549)

ABSTRACT

This study discusses the effect of compensation, and competence on job satisfaction and its impact on employee performance in PT. Delta Jaya Mas Gresik. The population in this study were all employees at PT. Delta Jaya Mas Gresik having its address at Jl. Raya Cup KM. 21, Driyorejo, Bambe, Driyorejo Gresik Regency totaling 275 people. The sampling technique uses purposive sampling. The sample in this study were all employees at the staff level with status as permanent employees in employees at PT. Delta Jaya Mas Gresik, amounting to 50 people. The method of analysis of this study uses path analysis based on multiple linear regression. The results of this study indicate that: (1) Compensation and competence have a partially direct and significant effect on employee job satisfaction at PT. Delta Jaya Mas Gresik with direct contributions of 65.6% and 77.5%, respectively. (2) Compensation, competence, and job satisfaction partially have a direct and significant effect on employee work performance at PT. Delta Jaya Mas Gresik with direct contributions of 33.6%, 44.5%, and 59.4%, respectively. (3) Compensation does not have a significant indirect effect on work performance through employee job satisfaction at PT. Delta Jaya Mas Gresik. (4) Competency has an indirect significant effect on work performance through employee job satisfaction at PT. Delta Jaya Mas Gresik with an indirect contribution of 46%.

Keywords: Compensation, Competence, Job Satisfaction, Job Performance

I. PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang bertujuan memperoleh keuntungan pada umumnya memiliki unsur-unsur manajemen yang terdiri dari man, money, method, machine, material dan market. Dari keenam unsur tersebut manusia sebagai karyawan merupakan bagian penting yang terdapat dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan sebagai makhluk dualistik memiliki peran tidak hanya sebagai makhluk individu tetapi juga sebagai makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan.

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan prestasi kerja perusahaan, antara lain: perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kompensasi yang diberikan, dan kompetensi karyawan.

Manajemen dalam menghadapi persaingan di dunia usaha telah berupaya memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan harapan mereka dapat bekerja secara optimal sehingga prestasi kerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai secara optimal. *McShane dan Von Glinow* (dalam Wibowo, 2013:132) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk kepuasan yang memandang sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional dipekerjaan yang diri.

Kompensasi juga memegang peran penting dalam manajemen suatu perusahaan, khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang layak akan berdampak pada upaya karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. *Werther dan Davis* dalam *Sofyandi* (2012:160) yang menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Lebih lanjut menurut *Mangkunegara* (2014:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selain faktor kompensasi yang berperan penting dalam kepuasan kerja dan peningkatan prestasi kerja karyawan, faktor kompetensi juga tidak kalah pentingnya dalam mencapai kepuasan kerja dan prestasi kerja yang maksimal. Seseorang dengan kompetensi kerja yang tinggi sangat berpeluang untuk lebih baik dalam mencapai prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan daripada karyawan dengan kompetensi yang rendah. *Wibowo* (2014:271) berpendapat

bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah perasaan puas dalam bekerja di perusahaan ini sering kali tidak didapatkan secara layak yang disebabkan karena besarnya kompensasi yang dirasa masih belum cukup memenuhi standar kelayakan dan masih banyak karyawan yang memiliki kompetensi yang rendah karena tingkat pendidikan yang terbatas, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan yang diampunya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic te' **Pengaruh Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja; Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Delta Jaya Mas G.**

II. TINJAUAN TEORI

a. Pengertian Kepuasan kerja

Handoko (2014:193) mendefinisikan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Demikian halnya Robbins (2013:148) mengemukakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya yang mereka yakini pantas mereka terima. Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2013:132) kepuasan kerja adalah kepuasan yang memandang sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional dipekerjaan yang diri.

LePine *at.al* (dalam Wibowo, 2010:131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja dapat dikatakan juga kepuasan kerja dapat mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Sedangkan Wexley and Yukl (2012:160) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, yang meliputi upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan untuk maju.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang

berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2013:243). Lebih lanjut Sutrisno (2012:75) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menyatakan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Definisi berbeda dari Sutrisno (2011:75) yang merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Sopiah (2013:170) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

b. Pengertian Kompensasi

Handoko (2014:54) menjelaskan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2013:118) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk pemberian balas jasa langsung langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lebih lanjut Nawawi (2012:315), menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Demikian halnya Werther dan Davis dalam Sofyandi (2012:160) yang menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Yani (dalam Widodo, 2016:155), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Sedangkan Marwansyah (2016:269) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Panggabean (dalam Torang, 2013:187) berpendapat bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Namun definisi berbeda menurut Rivai ((2014:218) bahwa kompensasi

merupakan sesuatu yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang kompensasi, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima para karyawan atas hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, baik berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang adil dan layak.

c. Definisi Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut pendapat Palan (2011:5) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (Sudarmanto, 2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

d. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013:94). Berbeda dengan Moehariono (2012:79) yang menjelaskan prestasi kerja sebagai suatu gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sementara Menurut Rivai (2013:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Sedangkan Bernardin dan Russel (1993) dalam (Sutrisno, 2011:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Lebih lanjut Maier dalam Wijoyo (2014:128) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Lain halnya definisi prestasi kerja menurut Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2011:150) merupakan suatu prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Mangkunegara (2014:33) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Guion (dalam Wijono, 2010:78) menambahkan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada bagaimana sempurna seseorang itu melakukan pekerjaan.

Yousef (2002) dalam (Putri, 2011) mendefinisikan prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja dalam organisasi. Demikian halnya Ivancevich dan Matteson (dalam Putri, 2011) yang juga mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja karyawan yang diperoleh dari resultan atau gabungan perilaku karyawan dan organisasi.

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutermeister (1999:219) dalam Robbins (2013:174) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan-kebutuhan individual yang terdiri dari kebutuhan biologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Menurut Supardi (Mangkunegara, 2014:73) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan
4. Penyesuaian pekerjaan
5. Hubungan kerja
6. Inisiatif kerja

Steers, (dalam Sutrisno, 2011:142) menyatakan bahwa orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011: 151) juga mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

f. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Panggabean dalam Wijoyo (2014:98) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic.

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja (Mangkuprawira 2014: 167) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Ketidak-akuratan informasional.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang sama.
10. Tantangan-tantangan eksternal.
11. Umpan balik pada SDM.

Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan oleh siapa pun yang mengetahui dengan baik prestasi kerja dari karyawan secara individu. Penilai karyawan menurut Mathis & Jacson (2012) ada enam yang mana akan dijelaskan lebih lanjut dibawah ini:

1. Supervisor (para supervisor yang menilai karyawan mereka)
2. Karyawan menilai atasan
3. Menilai Tim/Rekan Kerja
4. Menilai diri sendiri
5. Penilai dari luar
6. Penilaian Umpan Balik 360°

Selanjutnya Sutrisno (2011:152) menyebutkan bahwa indikator dari prestasi kerja antara lain:

1. Hasil kerja.
2. Pengetahuan pekerjaan.
3. Inisiatif.
4. Kecekatan mental.
5. Sikap.
6. Disiplin waktu dan absensi.

III. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu, variable kompensasi dan variabel kompetensi dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu prestasi kerja, serta variable *intervening* yaitu kepuasan kerja. Serta penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Sugiyono, 2014:30).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasual komparatif, yaitu rancangan penelitian yang disusun untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara satu atau lebih variabel tergantung dengan satu atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2016:27).

b. Populasi dan Sampling

Populasi adalah keseluruhan obyek peneliti (Arikunto, 2013:109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik yang beralamat di Jl. Raya Cangkir KM. 21, Driyorejo, Bambe,

Driyorejo Kabupaten Gresik yang berjumlah 275 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada level staf dengan status sebagai karyawan tetap di karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik yang berjumlah 50 orang.

c. Definisi Operasional Variabel

a) Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2). Definisi operasional dari variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1), yaitu semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan perusahaan sebagai imbalan atas prestasi kerja dari karyawan.
2. Kompetensi (X_2), yaitu karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaannya

b) Variabel Mediasi

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Z). Definisi operasional dari variabel kepuasan kerja adalah komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang

c) Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Definisi operasional dari variabel terikat prestasi kerja dalam penelitian ini adalah prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya

d. Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik

b) Data Sekunder

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak

dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi : data dari Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik tentang profil perusahaan.

e. Metode Pengumpulan Data

a) Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2013 :175). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mengetahui kinerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi di Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.

b) Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk dapat memperoleh data yang berhubungan tentang Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik. Misalnya profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data yang lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.

f. Metode Analisis Data

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dengan menggunakan *Product Moment*, Item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Sugiyono, 2014: 178)

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r= koefisien korelasi

x = Skor item

y = Total skor

n = Jumlah responden

Menurut Sugiyono (2014 : 124) : “Untuk uji reliabilitas digunakan tehnik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

$$r_i = \frac{[K] [St^2 - \sum P_i q_i]}{(K - 1) St}$$

dimana :

r_i = reliabilitas instrumen

K= jumlah item dalam instrumen

P_i = proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

b) Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi dengan variabel *intervening*. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2010).

Adapun persamaan structural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + e_1$$

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YY_1} + e_2$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

Z = Kepuasan kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kompetensi

β = koefisien regresi distandarkan

e₁, e₂ = residual atau prediction error (didapatkan dari $e_{1,2} = \sqrt{1 - R^2}$)

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel *intervening* maupun variable terikat digunakan uji t dengan rumus : (Sugiyono, 2014 :184)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Jika $t_h > t_t$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sedangkan $t_h < t_t$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Selanjutnya nilai kritis atau nilai tingkat signifikansi 5% dimana t tabel = $t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$.

Beberapa persyaratan mengstimasi dengan menggunakan analisis jalur dengan model regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Priyatno, 2012:34) untuk itu digunakan Metode *One-Sample KolmogorovSmirnov Test* jika (nilai > α=0,05) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai < α=0,05), maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Guna analisis ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka Homoskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat diperoleh dengan mengkorelasikan variabel independen dengan residual dengan menggunakan uji rho spearman. Jika nilai rho < rho tabel maka variasi data tidak terjangkau gejala heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:34)

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan dua metode, yaitu (Priyatno, 2012:35):

- a. Jika VIP (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas.
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0.5, maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (Priyatno, 2012:35). Metode ini memiliki ketentuan yaitu:

- a. Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW diantara -2 sampai 2 maka tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika DW di atas 2 maka terdapat autokorelasi negatif.

g. Uji Mediasi

Menurut Baron *et al* (dalam Jogiyanto, 2014:101), efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi.

Strategi untuk pengujian mediasional adalah *product of coefficient*, yang menguji signifikansi pengaruh tak langsung atau *indirect effect* (perkalian efek langsung atau *direct effect* variabel independen terhadap mediator, **a** dan *direct effect* mediator terhadap variabel dependen, **b** atau **ab**). Uji signifikansi terhadap koefisien *indirect effect ab* diakui memberikan pengujian yang lebih langsung terhadap hipotesis mediasional, dibanding pendekatan *causal step* (Preacher and Hayes., 2004). Uji signifikansi *indirect effect ab* dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien **ab** dengan *standard error*-nya yang akan menghasilkan nilai **z** statistik (*z-value*), yaitu:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}}$$

Keterangan:

ab adalah koefisien *indirect effect* yang diperoleh dari perkalian antara *direct effect a* dan **b**.

a adalah koefisien *direct effect* independen (X) terhadap mediator (M).

b adalah koefisien *direct effect* mediator (M) terhadap dependen (Y).

Sa adalah *standard error* dari koefisien *a*.

Sb adalah *standard error* dari koefisien *b*.

Jika *z-value* dalam harga mutlak $> 1,96$, berarti *indirect effect* atau pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator signifikan pada taraf signifikansi 0,05 (Jogiyanto, 2014:104).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a) Sejarah Perusahaan PT. Delta Jaya Mas Gresik

PT. Delta Jaya Mas merupakan sebuah perusahaan swasta yang dibangun pada tahun 1987, yang terletak di atas lahan strategis sekitar 80.000 m² di Jawa Timur, Indonesia. Untuk saat ini masih hanya 30.000 m², luas wilayah yang digunakan untuk pembuatan extrusion rubber hoses, PVC hoses, mandrel built hoses dan rubber moulded goods, sehingga masih terdapat banyak ruang dan kesempatan untuk pertumbuhan di masa yang akan datang. Karyawan PT Delta Jaya Mas yang berjumlah sekitar 500 merupakan pekerja yang energik, visioner dan profesional yang berkomitmen untuk menghasilkan industrial hoses berkualitas tinggi. Selama bertahun-tahun, kami telah mengeksport rubber hoses kami hingga ke Amerika Serikat. Bagi PT. Delta Jaya Mas tentu tidak mudah untuk menawarkan produk yang notabene bukan kebutuhan pokok sehari-hari untuk masyarakat umum mengingat banyaknya kendala yang dihadapi seperti ketatnya persaingan dari perusahaan lain yang sudah memiliki brand ternama di Indonesia. PT Delta Jaya Mas telah melakukan perubahan dalam struktur organisasinya yang mana telah menunjuk pemimpin dan jajarannya untuk mengelola perusahaan tersebut agar dapat bersaing dengan perusahaan manufaktur sejenis di Indonesia maupun mancanegara.

Dalam segi kesejahteraan karyawannya, PT. Delta Jaya Mas telah memenuhi kewajibannya dalam memberikan kompensasi dan hak-hak karyawan diantaranya gaji yang sesuai dengan upah minimum regional beserta tunjangan-tunjangan seperti pengasuransian BPJS baik kesehatan maupun ketenagakerjaan. Oleh karena itu diharapkan para karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan bekerja secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Tetapi pada akhir-akhir ini, PT. Delta Jaya Mas sedang mengalami fenomena yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yang semakin menurun. Hal ini harus segera ditangani serius oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu pertumbuhan produktifitas perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan ada beberapa faktor yang membuat para karyawan merasa kurang nyaman untuk

bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan yang telah diinginkan oleh organisasi. Salah satunya adalah kenaikan UMR yang sangat tinggi tiap tahunnya. Hal ini menyebabkan para karyawan yang sudah memiliki gaji di atas UMR lama-lama akan tersalip oleh upah yang telah ditentukan oleh pemerintah tersebut.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompentensi di bidangnya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu siapa yang memiliki prestasi kerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, hal ini diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka prestasi kerja pegawai akan semakin optimal.

Dalam konteks kompetensi, beberapa literatur mengidentifikasi cakupan yang cukup luas mengenai faktor-faktor yang penting untuk kesuksesan staf dan manajemen dalam sebuah organisasi. Literatur tersebut juga memberi contoh bagaimana menganalisis pekerjaan spesifik dan posisi untuk menentukan pengetahuan, keahlian dan kemampuan apa yang paling tepat untuk suatu pekerjaan tertentu (Prihadi, 2004).

Kompetensi kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Delta Jaya Mas pun bermacam-macam. Ketika perekrutan karyawan berlangsung, tim penyeleksi sudah memilah dan memilih bagian apa yang cocok untuk karyawan tersebut berdasarkan teori yang diberikan. Tapi tidak menutup kemungkinan ketika seorang karyawan sudah masuk ke bagian tertentu, ternyata dia belum memiliki keterampilan di bidang tersebut. Hal ini biasa terjadi ketika seorang karyawan yang direkrut adalah seorang *fresh graduate* yang berarti dia baru saja lulus dari jenjang pendidikan. Tapi ketika karyawan tersebut diajari dan sudah terbiasa oleh pekerjaan di bagian itu, maka kompetensi kerja dalam dirinya sudah bisa dinilai. Pekerjaan yang selalu tepat waktu dan minim kesalahan menandakan seorang karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik. Namun ketika hal yang terjadi adalah sebaliknya, maka akan diambil tindakan yang bijak oleh pihak HRD atau atasan langsung karyawan tersebut. Bisa dengan memberi pelatihan-pelatihan yang lebih rutin atau menempatkan bagian mana yang tepat untuk si karyawan tersebut.

Disamping kompetensi karyawan, iklim kerja yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen di dalam suatu perusahaan. Pentingnya iklim kerja yang kondusif selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu iklim kerja yang

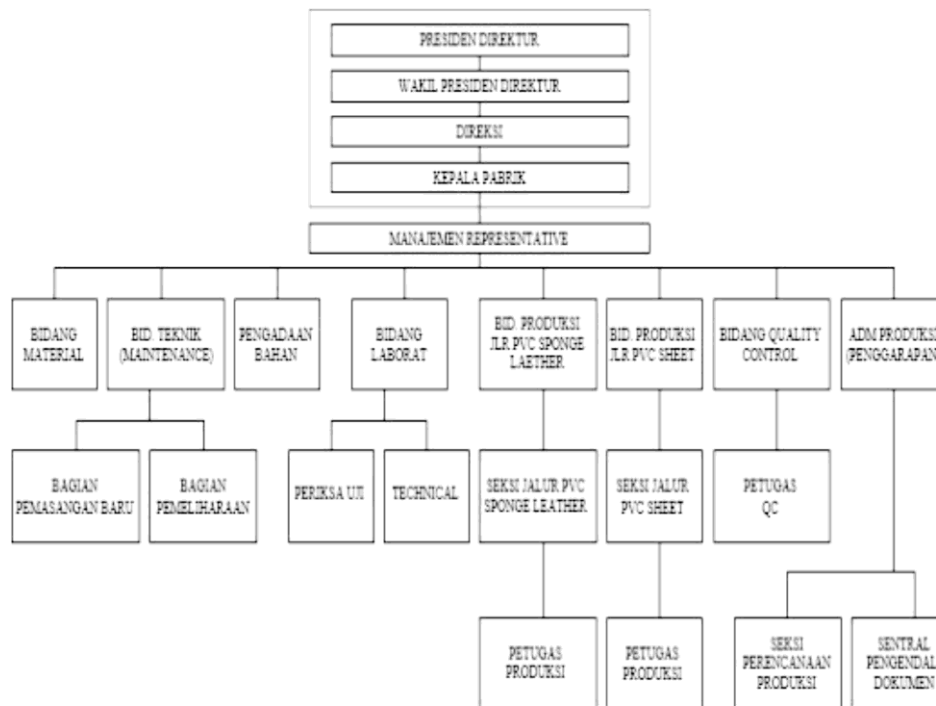
mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan (Subanegara, 2004). Iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat ditunjukkan dengan tingginya kualitas yang dihasilkan para karyawan. Karyawan akan memiliki semangat untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. Output berupa tingginya prestasi kerja karyawan merupakan gambaran iklim kerja yang telah bersinar sebagai akibat dari pengaruh kepuasan kerja yang tinggi dari suatu organisasi. Disinilah dituntut peran semua karyawan baik para pimpinan ataupun pegawai PT. Delta Jaya Mas agar mampu menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi antar karyawan guna meningkatkan kualitas dan produktivitasnya

b) **Visi dan Misi Perusahaan**

- Visi : Menerapkan Sistem Manajemen Mutu untuk Mencapai Kestabilan Kualitas Produk demi Kepuasan Pelanggan
- Misi:
 1. Terhadap karyawan yang pekerjaannya mempengaruhi kesesuaian persyaratan-persyaratan mutu produk, berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya diberi pelatihan untuk meningkatkan keahliannya.
 2. Perusahaan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu berdasarkan persyaratan Standard Internasional ISO 9001 : Tahun 2008 dan terus menerus memperbaiki keefektifan sistem manajemen mutunya.
 3. Diselenggarakan pelatihan dan rapat agar Kebijakan Mutu mudah dipahami dan dimengerti oleh seluruh karyawan.
 4. Diselenggarakan Rapat Tinjauan Manajemen setiap tahun untuk meninjau pelaksanaan sistem manajemen mutu yang berkesinambungan.

c) **Struktur Organisasi**

Adapun bentuk struktur organisasi yang ada pada PT. Delta Jaya Mas Gresik adalah memiliki beberapa divisi yang dibagi menjadi beberapa bagian yang mempunyai tugas masing-masing demi tercapainya tujuan organisasi. Perkembangan perusahaan tergantung pada keberhasilan cara menangani organisasinya.



Sumber: PT. Delta Jaya Mas Gresik (2019)

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Delta Jaya Mas Gresik

d) Data Penelitian

i. Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian yang meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Deskripsi identitas responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Deskripsi Demografi Responden

| Demografi | Kriteria | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 35 | 70 |
| | Perempuan | 15 | 30 |
| Usia | < 30 tahun | 23 | 46 |
| | 30 – 40 tahun | 17 | 34 |
| | > 40 tahun | 10 | 20 |
| Pendidikan | SMP | 2 | 4 |
| | SMA | 9 | 18 |
| | Diploma | 11 | 22 |

| | | | |
|------------|---------------|----|----|
| | Sarjana | 28 | 56 |
| Masa Kerja | < 10 tahun | 15 | 30 |
| | 10 – 20 tahun | 25 | 50 |
| | > 20 tahun | 10 | 20 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (70%), berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 23 orang (46%), berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 28 orang (56%), dan mempunyai masa kerja 10-20 tahun sebanyak 25 orang (50%). Dengan demikian karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik adalah karyawan produktif dengan kualifikasi pendidikan yang memadai untuk pekerjaan yang ada di perusahaan ini.

ii. Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan tentang tanggapan responden terhadap kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.

Tabel 4.2
Deskripsi kompensasi karyawan

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|-----------------|-----|----|----|----|----|
| 1 | Gaji pokok | - | 3 | 16 | 24 | 7 |
| | Persentase (%) | - | 6 | 32 | 48 | 14 |
| 2 | Fasilitas kerja | - | - | 18 | 25 | 7 |
| | Persentase (%) | - | - | 36 | 50 | 14 |
| 3 | Tunjangan | - | 3 | 9 | 22 | 16 |
| | Persentase (%) | - | 6 | 18 | 44 | 32 |
| 4 | Insentif | - | - | 9 | 27 | 14 |
| | Persentase (%) | - | - | 18 | 54 | 28 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa dari 50 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator kompensasi yang meliputi: gaji pokok sebesar 48%, fasilitas sebesar 50%, tunjangan sebesar 44%, dan insentif sebesar 54%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik menyetujui dengan system kompensasi saat ini telah dilakukan perusahaan.

Tabel 4.3
Deskripsi Kompetensi

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|----------------|-----|----|----|----|----|
| 1 | Pengetahuan | - | 3 | 12 | 22 | 13 |
| | Persentase (%) | - | 6 | 24 | 44 | 26 |
| 2 | Pemahaman | - | - | 14 | 25 | 11 |
| | Persentase (%) | - | - | 28 | 50 | 22 |
| 3 | Keterampilan | - | - | 22 | 18 | 10 |
| | Persentase (%) | - | - | 44 | 36 | 20 |
| 4 | Nilai | - | 1 | 14 | 25 | 10 |
| | Persentase (%) | - | 2 | 28 | 50 | 20 |
| 5 | Sikap | - | - | 15 | 22 | 13 |
| | Persentase (%) | - | - | 30 | 44 | 26 |
| 6 | Minat | - | - | 11 | 29 | 10 |
| | Persentase (%) | - | - | 22 | 58 | 20 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa dari 50 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indikator kompetensi yang meliputi: pengetahuan sebesar 44%, pemahaman sebesar 50%, keterampilan sebesar 36%, nilai sebesar 50%, sikap sebesar 44%, dan minat sebesar 58%. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik menyetujui system pengukuran kompetensi yang saat ini diterapkan di perusahaan.

Tabel 4.4
Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|-----------------------|-----|----|----|----|----|
| 1 | Pekerjaan itu sendiri | - | 7 | 17 | 20 | 6 |
| | Persentase (%) | - | 14 | 34 | 40 | 12 |
| 2 | Penyelia | - | 3 | 9 | 27 | 11 |
| | Persentase (%) | - | 6 | 18 | 54 | 22 |
| 3 | Rekan kerja | - | 3 | 7 | 22 | 18 |
| | Persentase (%) | - | 6 | 14 | 44 | 36 |
| 4 | Promosi | - | - | 18 | 25 | 7 |

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|----------------|-----|----|----|----|----|
| | Presentase (%) | - | - | 36 | 50 | 14 |
| 5 | Gaji | - | - | 9 | 27 | 14 |
| | Presentase (%) | - | - | 18 | 54 | 28 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 50 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator motivasi yang meliputi: pekerjaan itu sendiri sebesar 40%, penyelia sebesar 54%, rekan kerja sebesar 44%, promosi sebesar 50%, dan gaji sebesar 54%. Dengan demikian dapat dikatakan karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik menyetujui aspek-aspek dalam peningkatan kepuasan kerja di perusahaan.

Tabel 4.5
Deskripsi prestasi kerja karyawan

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|----------------------------|-----|----|----|----|----|
| 1 | Hasil kerja | - | - | 16 | 23 | 11 |
| | Persentase (%) | - | - | 32 | 46 | 22 |
| 2 | Pengetahuan pekerjaan | - | - | 12 | 28 | 10 |
| | Persentase (%) | - | - | 24 | 56 | 20 |
| 3 | Inisiatif | - | - | 6 | 27 | 17 |
| | Persentase (%) | - | - | 12 | 54 | 34 |
| 4 | Sikap | - | - | 10 | 20 | 20 |
| | Persentase (%) | - | - | 20 | 40 | 40 |
| 5 | Disiplin waktu dan absensi | - | 1 | 10 | 27 | 12 |
| | Persentase (%) | - | 2 | 20 | 54 | 24 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa dari 50 orang responden sebagian besar responden menyatakan setuju pada indicator prestasi kerja yang meliputi: hasil kerja sebesar 46%, pengetahuan pekerjaan sebesar 56%, inisiatif sebesar 54%, sikap sebesar 40%, dan disiplin waktu dan absensi sebesar 54%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik menyetujui standar pengukuran prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

e. Analisis Hasil Penelitian

1) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

| Variabel | Indikator | r hitung | Alpha Cronbach |
|--------------------|----------------------------|----------|----------------|
| Kompensasi (X1) | Gaji pokok | 0,719 | 0,718 |
| | Fasilitas kerja | 0,789 | |
| | Tunjangan | 0,752 | |
| | Insentif | 0,702 | |
| Kompetensi (X2) | Pengetahuan | 0,635 | 0,742 |
| | Pemahaman | 0,637 | |
| | Keterampilan | 0,710 | |
| | Nilai | 0,610 | |
| | Sikap | 0,705 | |
| | Minat | 0,684 | |
| Kepuasan kerja (Z) | Pekerjaan itu sendiri | 0,661 | 0,764 |
| | Penyelia | 0,770 | |
| | Rekan kerja | 0,771 | |
| | Promosi | 0,803 | |
| | Gaji | 0,598 | |
| Prestasi kerja (Y) | Hasil kerja | 0,685 | 0,709 |
| | Pengetahuan pekerjaan | 0,704 | |
| | Inisiatif | 0,679 | |
| | Sikap | 0,653 | |
| | Disiplin waktu dan absensi | 0,687 | |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.6, terlihat seluruh indikator mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r $(50;95\%)$ yaitu 0,279, artinya data pada seluruh indikator dari variabel kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja adalah valid. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach* α lebih besar dari α kritis yaitu 0,6, artinya data seluruh instrumen yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah reliabel.

2) Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

5. Uji Normalitas

Tabel 4.7
Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,60350165 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,102 |
| | Positive | ,102 |
| | Negative | -,099 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,718 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,681 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.7 menunjukkan p-value 0,681 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas

| Variabel Bebas | Nilai rho Spearman | P Value |
|--------------------|--------------------|---------|
| Kompensasi (X1) | -0,007 | 0,963 |
| Kompetensi (X2) | -0,030 | 0,836 |
| Kepuasan kerja (Z) | 0,049 | 0,735 |

Sumber: Data diolah (2019)

Pada Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk mengestimasi model tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

7. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

| Variabel Bebas | Toleransi | VIF |
|-----------------|-----------|-------|
| Kompensasi (X1) | 0,892 | 1,121 |
| Kompetensi (X2) | 0,888 | 1,126 |

| | | |
|--------------------|-------|-------|
| Kepuasan kerja (Z) | 0,813 | 1,230 |
|--------------------|-------|-------|

Sumber: Data diolah (2019)

Dari data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

8. Uji Autokorelasi

Nilai DW hitung menunjukkan nilai sebesar 1,645 yang mana nilai tersebut berada diantara -2 dan 2. Dengan demikian data-data yang digunakan untuk mengestimasi model tidak terjangkau gejala autokorelasi baik positif maupun negatif.

2. Analisis Jalur

➤ Analisis Substructure 1:

Tabel 4.11.
Hasil Analisis Regresi Substruktur 1

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sign. t |
|-------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
| | B | Std. Error | β | | |
| Constant | 105,287 | 14,228 | | 7,400 | 0,000 |
| Kompensasi (X1) | 2,989 | 1,233 | 0,656 | 2,424 | 0,019 |
| Kompetensi (X2) | 3,333 | 1,143 | 0,775 | 2,916 | 0,005 |
| Dependen Variabel | Kepuasan kerja (Z) | | | | |
| F hitung | 11,121 | | | | |
| Sign. F | 0,000 | | | | |
| R | 0,873 | | | | |
| R ² | 0,762 | | | | |
| e1 | $\sqrt{1 - (0,762)} = 0,488$ | | | | |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka didapatkan persamaan structural pertama adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,656X_1 + 0,775X_2 + 0,488$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dijelaskan bahwa: $\beta_1 = 0,656$ (positif), artinya dengan ditingkatkannya kompensasi satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 65,6% dengan anggapan variable bebas lainnya konstan. $\beta_2 = 0,775$ (positif), artinya dengan ditingkatkannya satu satuan kompetensi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 77,5% dengan anggapan variable bebas lainnya konstan.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,762, artinya variabilitas kepuasan kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variable kompensasi dan kompetensi sebesar 76,2%, sementara pengaruh sebesar 23,8% disebabkan oleh variable lain diluar model ini. Selanjutnya nilai F hitung sebesar 11,121 dan signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 5%) mempunyai arti bahwa kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 76,2%.

➤ **Analisis Substructure 2:**

Tabel 4.12.
Hasil Analisis Regresi Substruktur 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sign. t |
|--------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
| | B | Std. Error | β | | |
| Constant | 12,242 | 4,321 | | 2,833 | 0,007 |
| Kompetensi (X1) | 1,022 | 0,487 | 0,336 | 2,099 | 0,041 |
| Kompensasi (X2) | 1,100 | 0,489 | 0,445 | 2,249 | 0,029 |
| Kepuasan kerja (Z) | 3,221 | 1,029 | 0,594 | 3,130 | 0,003 |
| Dependen Variabel | Prestasi kerja (Y) | | | | |
| F hitung | 4,504 | | | | |
| Sign. F | 0,007 | | | | |
| R | 0,698 | | | | |
| R^2 | 0,488 | | | | |
| e1 | $\sqrt{1 - (0,488)} = 0,716$ | | | | |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka didapatkan persamaan structural kedua adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

$$Y = 0,336X_1 + 0,445X_2 + 0,594Z + 0,716$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dijelaskan bahwa: nilai $\beta_3 = 0,336$ (positif), artinya dengan ditingkatkannya satu satuan kompensasi maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 33,6% dengan anggapan variable bebas lainnya konstan. Nilai $\beta_4 = 0,445$ (positif), artinya dengan ditingkatkannya kompetensi satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 44,5% dengan anggapan

variable bebas lainnya konstan. Nilai $\beta_5 = 0,594$ (positif), artinya dengan ditingkatkannya kepuasan kerja satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 59,4% dengan anggapan variable bebas lainnya konstan.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,488, artinya variabilitas prestasi kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variable kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja sebesar 48,8%, sementara pengaruh sebesar 51,2% disebabkan oleh variable lain diluar model ini. Selanjutnya nilai F hitung sebesar 4,504 dan signifikansi sebesar 0,007 (kurang dari 5%) mempunyai arti bahwa kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 48,8%.

3) Uji Hipotesis

Besarnya nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar 2,424 dengan signifikansi sebesar 0,019 (kurang dari 0,05), artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian **hipotesis pertama** yang berbunyi "kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik" **diterima** pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $\beta_1 = 0,656$ atau 65,6%.

Besarnya nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi sebesar 2,916 dengan signifikansi sebesar 0,005 (kurang dari 0,05), artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian **hipotesis kedua** yang berbunyi "kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik" **diterima** pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar $\beta_2 = 0,775$ atau 77,5%.

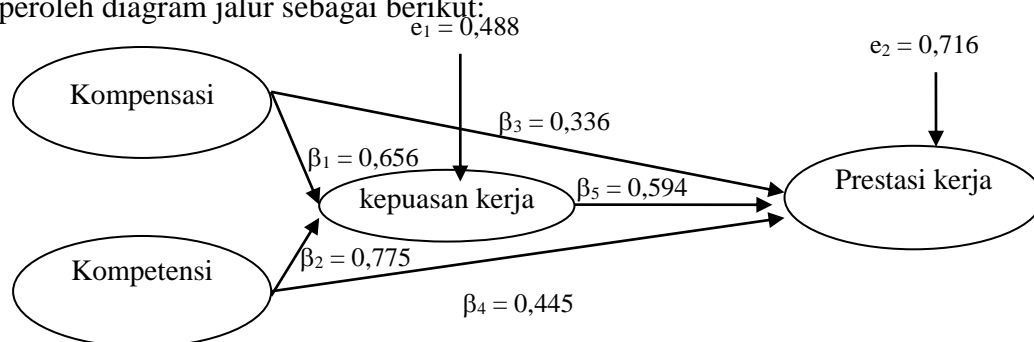
Besarnya nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar 2,099 dengan signifikansi sebesar 0,041 (kurang dari 0,05), artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian **hipotesis ketiga** yang berbunyi "kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik" **dapat diterima** pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar $\beta_3 = 0,336$ atau 33,6%.

Besarnya nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi sebesar 2,249 dengan signifikansi sebesar 0,029 (kurang dari 0,05), artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian **hipotesis keempat** yang berbunyi "kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik" **diterima** pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja sebesar $\beta_4 = 0,445$ atau 44,5%.

Besarnya nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja sebesar 3,130 dengan signifikansi sebesar 0,003 (kurang dari 0,05), artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian **hipotesis kelima** yang berbunyi ” Kepuasan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik” **diterima** pada taraf kepercayaan 95%. Kemudian besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar $\beta_5 = 0,594$ atau 59,4%.

4) Uji Mediasi

Berdasarkan hasil persamaan struktural 1 dan persamaan struktural 2 diperoleh diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram Jalur Empiris Studi Prestasi kerja

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 4.13.

Ringkasan Hasil Analisis Jalur

| Hubungan Antar Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Nilai Signifikansi | Ket |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------------|-----|
| | B | Std. Error | β | | |
| $X_1 \rightarrow Z$ | 2,989 | 1,233 | 0,656 | 0,019 | P1 |
| $X_2 \rightarrow Z$ | 3,333 | 1,143 | 0,775 | 0,005 | P2 |
| $X_1 \rightarrow Y$ | 1,022 | 0,487 | 0,336 | 0,041 | P3 |
| $X_2 \rightarrow Y$ | 1,100 | 0,489 | 0,445 | 0,029 | P4 |
| $Z \rightarrow Y$ | 3,221 | 1,029 | 0,594 | 0,003 | P5 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13, pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik adalah sebesar $P1 \times P5 = 0,656 \times 0,594 = 0,390$. Selanjutnya pengaruh mediasi didapatkan sebesar:

$$z = \frac{ac}{\sqrt{c^2 S_a^2 + a^2 S_c^2 + S_a^2 S_c^2}}$$

$$z = \frac{(2,989)(3,221)}{\sqrt{(3,221)^2(1,233)^2 + (2,989)^2(1,029)^2 + (1,233)^2(1,029)^2}}$$

$$z = 1,858$$

Dengan demikian nilai z sebesar $1,858 < z$ kritis dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa mediasi kepuasan kerja pada kompensasi terhadap prestasi kerja adalah **tidak signifikan**.

Berdasarkan Tabel 4.13, pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik adalah sebesar $P2 \times P5 = 0,775 \times 0,594 = 0,460$. Selanjutnya pengaruh mediasi didapatkan sebesar

$$z = \frac{bc}{\sqrt{c^2S_b^2 + b^2S_c^2 + S_b^2S_c^2}}$$

$$z = \frac{(3,333)(3,221)}{\sqrt{(3,221)^2(1,143)^2 + (3,333)^2(1,029)^2 + (1,143)^2(1,029)^2}}$$

$$z = 2,078$$

Dengan demikian nilai z sebesar $2,078 > z$ kritis dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja adalah **signifikan**.

f. Pembahasan

Pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 2,424 dengan signifikansi sebesar 0,019 (kurang dari 0,05), yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik" diterima pada taraf kepercayaan 95% dan kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 65,6%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arsyad (2016) yang menyatakan kompensasi manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Morowali dan penelitian Wiarah (2014) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

Pada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 2,916 dengan signifikansi sebesar 0,005 (kurang dari 0,05) yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik" diterima pada taraf kepercayaan 95%. Kontribusi kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 77,5%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wiarah (2014) yang menyatakan ada

pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja param Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi.

V. PENUTUP

❖ **Simpulan**

Berdasarkan perumusan masalah dan analisis hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik dengan kontribusi langsung masing-masing sebesar 65,6% dan 77,5%.
2. Kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik dengan kontribusi langsung masing-masing sebesar 33,6%, 44,5%, dan 59,4%.
3. Kompensasi berpengaruh tidak langsung tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik.
4. Kompetensi berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik dengan kontribusi tidak langsung sebesar 46%.

❖ **Saran**

Berdasarkan rumusan kesimpulan tersebut, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan lebih menekankan pada program peningkatan kompetensi karyawan dengan mengacu pada aspek kompetensi yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*) dengan mengikutkan pendidikan dan pelatihan, serta seminar-seminar yang berkaitan dengan pekerjaan yang ada di perusahaan
2. Karyawan di PT. Delta Jaya Mas Gresik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang didasarkan pada aspek pekerjaan itu sendiri, penyedia, rekan kerja, promosi, dan gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gujarati, D.N. dan D.C. Porter. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika, Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. 2014. "*Manajemen Edisi 2*". Yogyakarta : BPFE
- Hartono, Jogiyanto. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Ke-6. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kreitner dan Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang, M. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Palan, R. 2011. *Competency Management*. Jakarta: PPM

- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan ketiga. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2014. "*Perilaku Organisasi*". (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 12th edition*) Jilid 1. Penerjemah Diana Angelica.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Yukl, Gary. 2012. *Leadership in Organization*. Prentice-Hall, Inc.