
**ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. MULIA MANDIRI SUKSES**

Erwansyah, S.E., M.M.erwansyah.antoro@gmail.com - 0811601911

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer pada objek penelitian yaitu CV. Mulia Mandiri Sukses. Metode pengujian untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan dan parsial bahwasanya kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan CV. Mulia Mandiri Sukses

KATA KUNCI: *kepuasan kerja, kompetensi, kompensasi*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja. Begitu juga untuk melaksanakan pekerjaan saling mempengaruhi kepuasan karyawan dapat menentukan hasil kerja. Kedua hal tersebut hal tersebut diatas juga perlu didukung oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Pemberian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman ataupun perubahan sikap individu yang pada akhirnya akan berdampak prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya

Kompetensi merupakan kecapakan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Salah satu manfaat dari kompetensi adalah model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.

Kompensasi semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

1.1 Tujuan Penelitian

(1) Untuk menganalisis kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan CV. Mulia Mandiri Sukses. (2) Untuk menganalisis kompensasi terhadap

kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan CV. Mulia Mandiri Sukses. (3) Untuk menganalisis kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan CV. Mulia Mandiri Sukses.

1.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang telah mendalam terkait analisis kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik berguna bagi pihak manajer dan peneliti-peneliti dimasa yang akan datang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015).

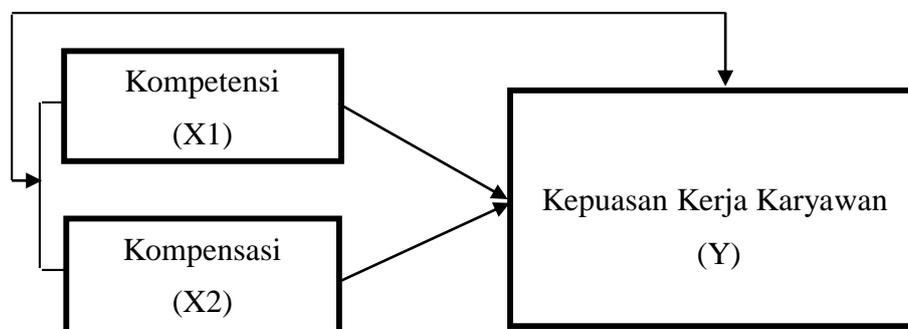
2.2 Kompetensi

Menurut Spenser dan Spenser dalam (Moeheriono, 2010) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Nurjaman, 2014). Setia perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara satu atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat atau bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya. Penelitian ini didesain untuk menganalisis mengenai pengaruh variabel independen yaitu kompetensi dan kompensasi, sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mulia Mandiri Sukses, yang berjumlah sebanyak 50 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Dikarenakan jumlah karyawan pada perusahaan CV. Mulia Mandiri Sukses hanya sebanyak 50 karyawan, maka sampel pada penelitian ini diambil keseluruhan populasi yaitu 50 orang.

3.3. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang dapat dipergunakan adalah menggunakan persamaan parsial dan silmutan. Software yang digunakan adalah Program aplikasi SPSS versi 23.0 digunakan untuk membantu dalam menganalisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut. Pada penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang dibahas. Sedangkan Model analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk regresi linier berganda (*Multiple Regression Linier*), sebagai berikut: $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$.

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Kompetensi
- X2 = Kompensasi
- b₀ = Konstansta
- b₁, b₂ = Koefisien arah regresi
- e_i = Variabel diluar model

IV. HASIL

4.1. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator/ Item	Corrected Item-Total Correlatiion	Keterangan
Kompetensi	X2.1	.556	VALID
	X2.2	.802	
	X2.3	.665	
	X2.4	.720	
	X2.5	.546	
	X2.6	.667	
	X2.7	.726	
	X2.8	.671	
Kompensasi	X3.1	.799	VALID
	X3.2	.862	
	X3.3	.739	
	X3.4	.881	
	X3.5	.788	
	X3.6	.814	

Variabel	Indikator/ Item	Corrected Item- Total Correlatiion	Keterangan
	X3.7	.852	
	X3.8	.687	
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	.604	VALID
	Y2	.735	
	Y3	.691	
	Y4	.785	
	Y5	.835	
	Y6	.815	
	Y7	.615	
	Y8	.661	

Sumber: Hasil Output SPSS v. 23 (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa kuesioner yang digunakan tentang variabel kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai dari masing- masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

2. Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
1	Kompetensi	.764	9	Reliabel
2	Kompensasi	.788	9	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	.775	9	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS v 23 (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji reliabilitas variabel kompetensi (X_1), terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.764 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini *reliable*. Untuk hasil uji realibilitas variabel kompensasi (X_2), terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.788 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini *reliable*. Sedangkan hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja karyawan (Y), terlihat bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,775 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan, maka indikator-indikator dalam penelitian ini *reliable*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur, dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.800	1.696		2.240	.027		
KOMPETENSI	.559	.084	.549	7.157	.000	.358	2.790
KOMPENSASI	.262	.058	.361	4.487	.000	.327	3.061

a. *Dependent Variable: KK*

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Persamaan linear antara kompetensi, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mulia Mandiri Sukses adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.800 + 0,039X_1 + 0,559X_2 + 0,262X_3$$

Dimana:

- Nilai konstanta sebesar 3,800 artinya jika variabel independen yang terdiri dari kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 3.800%.
- Untuk variabel kompetensi (X1) koefisien regresi adalah positif (0,559). Hal ini dapat diartikan apabila kompetensi (X1) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,559%.
- Untuk variabel kompensasi (X2) koefisien regresi adalah positif (0,262). Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi (X2) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,262%.

4. Hasil Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.800	1.696		2.240	.027
KOMPETENSI	.559	.084	.549	7.157	.000
KOMPENSASI	.262	.058	.361	4.487	.000

a. Predictor: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KKK

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari hasil tabel 4.4 uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Terlihat adanya pengaruh yang positif antara variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti koefisien regresi signifikan, maka kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mulia Mandiri Sukses.
- Terlihat adanya pengaruh yang positif antara variabel kompensasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti koefisien regresi signifikan, maka kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mulia Mandiri Sukses.

5. Hasil Uji f

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	913.713	2	304.571	126.004	.000 ^b
Residual	232.047	96	2.417		
Total	1145.760	99			

a. Predictor: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KKK

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari hasil tabel 4.5 di atas didapatkan nilai F sebesar 126.004 dengan probabilitas signifikan 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (kompetensi dan kompensasi) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.893	.797	.791	1.55472	2.480

a. Predictor: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: KKK

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dalam tabel 4.6 output SPSS Model *Summary Adjusted R Square* adalah 0,791, hal ini berarti kemampuan variabel kompetensi, kompensasi dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan CV Mulia Mandiri Sukses adalah sebesar 79,1% sementara sisanya (100% - 79,1% = 20,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dengan signifikansi sebesar 0,05 berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawannya. Hasil di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mulia Mandiri Sukses terbukti signifikan berperan dalam menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa kompetensi sebagai kemampuan yang mendasari dan menghasilkan sebuah kepuasan kerja karyawan. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka dapat diharapkan pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Implikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kompetensi agar kepuasan kerja yang dihasilkan lebih baik.

2. Pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Itu berarti variabel Kompensasi sangat signifikan karena lebih kecil dari pada nilai signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mulia Mandiri Sukses. Kompensasi yang akan diberikan kepada para karyawan harus sesuai dengan kerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja karyawan yang ada pada CV Mulia Mandiri Sukses tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada dan ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja. Keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji – F sebesar 126.004 dengan tingkat sig. 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi kompetensi (X1) dan kompensasi (X2), maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan (Y) CV Mulia Mandiri Sukses. Nilai Adjust R Square sebesar 0,791 (79,1%) atau bisa diartikan bahwa kompetensi dan kompensasi mampu menjelaskan sebesar 79,1% kepuasan kerja karyawan CV Mulia Mandiri Sukses.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mulia Mandiri Sukses artinya berdasarkan kompetensi berupa pemahaman dan pengalaman setiap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dapat terlesaikan

dengan baik, sehingga menjadi variabel paling dominan dengan nilai unstandardized coefficients B sebesar 0,559 dan nilai sig. sebesar 0.000.

2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya pengaruh kompensasi terhadap karyawan disebabkan karena besarnya kompensasi yang diberikan terhadap karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi kompetensi (X1) dan kompensasi (X2), maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan (Y) CV Mulia Mandiri Sukses.

5.2 Saran

1. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Seseorang harus memiliki kompetensi dalam melakukan setiap bidang yang akan dikerjakan. Implikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kompetensi agar kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan lebih baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi maka ditunjang oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan, pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, pegawai juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.
2. Faktor kedua yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi. sehingga untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka meningkatkan kerja. Misalnya dengan pemberian penghargaan yang tinggi atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang pegawai misal dengan pemberian tiket liburan sekeluarga atau dengan bonus yang tinggi. Selain itu kompensasi juga dapat diberikan langsung dari atasan kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan memberikan dorongan guna menghasilkan semangat kerja dan ketekunan yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbain, 2008, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Vol. 2). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalialia* (Vol. 4). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12 ISSN :1693-0827