

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Analysis Of The Effect Of Competence and Compensation On Job Satisfaction Through Employee Performance at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Anwar* & Putra Chairy

Fakultas Bisnis, Universitas Amir Hamzah, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan jumlah sampel yang diambil adalah 115 responden. Status responden adalah Karyawan tetap. Sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket/kuesioner. Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk memperoleh data awal dan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih detail. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh data primer dari responden sebagai subjek penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor internal yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Sedangkan faktor internal yang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi sebagai variabel bebas dan kompetensi melalui kinerja karyawan melalui kinerja karyawan yang merupakan variabel terpisah dan variabel intervening.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and compensation on job satisfaction through employee performance at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. The number of samples taken is 115 respondents. The status of the respondent is a permanent employee. The sample was calculated using the Slovin formula. While the methods used in this research are interviews and questionnaires/questionnaires. The use of interviews is intended to obtain initial data and aims to obtain more detailed information. The use of questionnaires is intended to obtain primary data from respondents as research subjects. This study shows that the internal factors that have a positive and significant effect on job satisfaction are competence as an independent variable and employee performance as an intervening variable. While the internal factors that do not have a positive and significant effect on job satisfaction are compensation as an independent variable and competence through employee performance through employee performance which is a separate variable and an intervening variable.

Keywords: Competence, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

How to Cite: Anwar & Chairy, P. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 2(1): 16-26,



PENDAHULUAN

Kompetensi konseptual atau masalah keterampilan, keterampilan teknis, dan hubungan manusia adalah bagian dari strategi sumber daya manusia (Veithzal, 2008). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dilihat dari kompetensi yang berimplikasi praktis dalam penyusunan dokumen perencanaan sumber daya manusia (Kanto et al., 2020; Lionardo et al., 2020; Rachman et al., 2019). Gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih akurat dan relatif lebih hadir dipermukaan salah satu karakteristik karyawan. Imbalan hasil kerja berupa jasa atau peran baik tenaga maupun pikiran yang menjadi sumbangsih seorang karyawan dan mendapat balas jasa dari organisasinya atau perusahaan tempat karyawan itu bekerja (Haryati et al., 2019). Ketahui ukuran layanan atau personel karyawan. Itu dihitung dengan evaluasi kontribusi untuk karyanya. Perhitungan tersebut didasarkan pada tinjauan kerja sebagai dasar atau acuan dalam memperoleh hasil yang relevan, dalam hal ini kelayakan untuk mendapatkan kompensasi (*wort*) dan pemerataan. Kompensasi adalah kontribusi layanan dari karyawan, dan alih-alih sumbangan tersebut, dapatkan imbalan dari perusahaan (Veitzhal, 2008; Nuraini et al., 2019; Umanailo, 2020, 2019). Dalam hal ini, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) memberikan kompensasi yang mencakup semua penghargaan individu dalam menjalankan tugas organisasi.

Dalam persaingan global, setiap organisasi dituntut dan mampu bersaing atau bersaing untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam hal ini dilakukan *capacity building* dari aspek pengetahuan, keterampilan, karir, dan tingkat kesejahteraan karyawan (Latief et al., 2019). Hal ini akan mendorong karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan memberikan segala kemampuan dalam mewujudkan tujuan dan pencapaian target organisasi (Lase et al., 2020). Untuk menciptakan kepuasan kerja di kalangan karyawan, diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhi mereka. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lima unsur, yaitu: Pekerjaan atau beban kerja, Gaji, Kondisi adalah kesempatan dalam promosi jabatan, Kontrol atau pengawasan manajemen, Kolega/rekan kerja (Syardiansah, 2020). Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja pada karyawan diperlukan faktor-faktor utama yang mempengaruhinya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang disukai atau tidak disukai, meliputi kondisi, perasaan, dan emosi karyawan dalam memandang atau melaksanakan pekerjaannya (Thoha, 2018). Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional terhadap angina dan pekerjaan yang menyenangkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja para karyawannya sangat berpengaruh. Kinerja adalah hasil kerja dengan tercapainya atau tercapainya tujuan karyawan atas tugas yang dipercayakan kepadanya; karena kemajuan perusahaan, peran karyawan sangat menentukan, terutama kinerja karyawan (Mora, 2020).

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kompensasi, kompetensi, kepuasan, dan kinerja karyawan dengan target dan lokasi penelitian PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran dan nilai manfaat dalam pengembangan sumber daya manusia yang profesional di PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan khususnya kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survei. Satu populasi ditentukan jumlah sampel yang akan diteliti dengan mendukung dan mengumpulkan data yang pokoknya menggunakan kuesioner (Singarimbun, 1998). Survei atau studi ini merupakan studi kuantitatif yang digunakan untuk mengkaji gejala atau perilaku individu dan kelompok. Penelitian survei dapat dimaksudkan untuk eksplorasi, deskriptif, dan eksplanatori, yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat atau hubungan sebab akibat dan menguji prediksi, evaluasi, hipotesis, analisis operasional, atau memprediksi peristiwa tertentu hingga saat ini dan perkembangan indikator sosial.

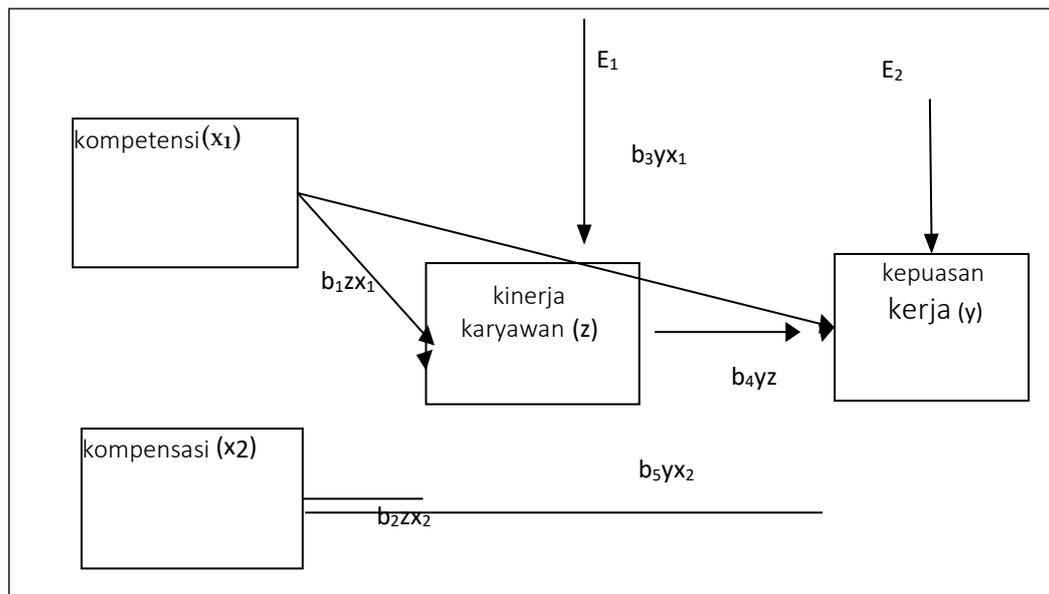
Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan angket. Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data awal untuk memperoleh informasi dan data yang lebih detail. Data primer



diperoleh dari penggunaan kuesioner dari responden sebagai subjek penelitian. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka, sedangkan informasi kualitatif tidak berupa angka-angka. Sumber data ada dua, antara lain data primer dari kuesioner dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik sampel, mendeskripsikan variabel penelitian, kemudian menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif meliputi rata-rata (mean), standar deviasi, penjumlahan, seleksi, nilai minimum, dan nilai maksimum semua variabel (Herdiyanto et al., 2015). Menurut Tiro (2012), metode validitas konstruk adalah metode untuk menguji kualitas data. Setiap instrumen pertanyaan menggambarkan variabel, dan metode ini digunakan untuk mengukur perangkat. Metode one-shot dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas data. Hasil pengukuran variabel penelitian dilakukan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain kemudian dibandingkan dan diukur hubungan atau korelasi antara jawaban responden terhadap pertanyaan.

Uji validitas untuk menyeleksi dan mengetahui pertanyaan kuesioner sebaiknya dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan, maka harus dilakukan uji validasi data (Umar, 2008). Kuesioner penelitian yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden dikatakan valid jika instrumen tersebut telah mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti (Suliyanto, 2006). Bila r hitung negatif atau r hitung $< r$ tabel, maka butir pertanyaan yang bersangkutan tidak valid, begitu juga jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka butir pertanyaan tersebut valid. Uji konsistensi data (reliabilitas) bertujuan untuk mengetahui dan menentukan suatu instrumen apakah pertanyaan-pertanyaan dalam hal ini angket dapat digunakan beberapa kali atau lebih dari satu kali, minimal dengan responden yang sama (Umar, 2008). Uji realita ini tidak lain untuk mengetahui dan melihat koefisien alpha cronbach dari masing-masing instrumen yang digunakan. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka variabel konstruktor dikatakan reliabel. Analisis Jalur adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam pengumpulan variabel bebas (bebas) terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Desain Gambar Asumsi Analisis Jalur

Berdasarkan rancangan gambar 1, model analisis jalur dapat diasumsikan bahwa hubungan dan korelasi antar variabel membentuk garis lurus tau linier menggunakan aliran yang berjalan

satu arah dengan maksud tidak ada ulangan atau pengulangan. (teknik perulangan) sehingga rumusan struktur persamaan analisis jalur ini yang meliputi X1, X2 berfungsi sebagai variabel bebas (Variabel bebas atau eksogen), Z sebagai variabel penghubung (intervening), Y sebagai variabel terikat (variabel terikat atau endogen), dan e = error. Persamaan dan rumusan substruktur pertama: $z = b1zx1 + b2 zx2 + e1$ dan Persamaan substruktur kedua: $y = b3yx1 + b4yz + b5 yx2 + e2$

Setelah menelaah kesimpulan sementara atau asumsi yang menjadi dasar analisis jalur sebagai berikut: (1), hubungan dan korelasi antar variabel bersifat linier dari garis lurus dan aditif. (2) metode rekursif adalah metode dan cara menggunakan aliran kausal satu arah yang digunakan dalam menentukan asumsi dalam analisis jalur dimana proses yang berulang tidak dapat diketahui kapan akan berakhir. Penggunaan model rekursif ini jika telah memenuhi asumsi sebagai berikut: Berdasarkan data dan informasi yang sesuai (valid) dan konsisten (reliable); Hubungan variabel eksogen saling bebas; Pengaruh kausalitas (kausal) variabel endogen bersifat searah.

Software SPSS (Statistical Product and Service Solution) menghitung koefisien jalur dengan SPSS versi 24.0 melalui analisis regresi parsial. Analisis jalur ini digunakan karena terdapat kesesuaian model baik teoritis maupun empiris untuk memudahkan interpretasi kesimpulan analisis dan secara teoritis teruji kebenaran dan keselarasannya. Namun, jika sebaliknya tidak sesuai, maka lebih baik menggunakan model teoretis yang direvisi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) merupakan uji kontribusi pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) dimana $0 < R^2 < 1$. Uji koefisien determinasi (R^2), di mana variasi variabel terikat dijelaskan dan dijelaskan oleh model ini. (Ghozali, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai R^2 semakin mendekati nilai 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah jika nilai R^2 semakin mendekati nilai 0. Dalam perhitungan data penelitian menggunakan kuesioner dan hasilnya valid, pertanyaan kuesioner dapat menjelaskan hal-hal yang diukur dalam kuesioner. Validasi data ini diuji menggunakan korelasi Pearson untuk menguji data dengan menghitung hubungan antara nilai atau skor item pertanyaan dan menggunakan skor total. Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian kuesioner terhadap 115 sampel responden dan nilai signifikansi 5 persen, sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut: $df = n - 2$, $df = 115$. Dalam perhitungan uji korelasi atau r product moment terdapat adalah nilai signifikan 5 persen (uji dua arah), sehingga menghasilkan nilai Count = 0,176. Kemudian dibandingkan lagi, nilai bilangan "r" yang bersumber dari tabel "r" dan "r" merupakan hasil perhitungan. Jika "r" mencatat tabel $r < r$ hasil hitung", maka pernyataan tersebut valid.

Tabel 1. Perhitungan Uji Validitas Kuesioner

Variable	Indicator	"r" count	"r" table	Information
Kompetensi (x1)	x1.1	0,868	0,176	Valid
	x1.2	0,929	0,176	
	x1.3	0,923	0,176	
	x1.4	0,886	0,176	
	x1.5	0,891	0,176	
Kompensasi (x2)	x2.1	0,805	0,176	Valid
	x2.2	0,890	0,176	
	x2.3	0,874	0,176	
	x2.4	0,849	0,176	
	x2.5	0,909	0,176	
Kinerja karyawan(z)	y1.1	0,919	0,176	Valid
	y1.2	0,900	0,176	
	y1.3	0,923	0,176	
	y1.4	0,928	0,176	

Kepuasan kerja(y)	y2.1	0,877	0,176	Valid
	y2.2	0,946	0,176	
	y2.3	0,903	0,176	
	y2.4	0,890	0,176	
	y2.5	0,910	0,176	

Sumber: diolah September 2021

Perhitungan uji validitas, penelitian ini didukung oleh data yang valid dari semua pertanyaan dalam kuesioner. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil pada butir-butir soal dengan nilai positif atau angka korelasi (korelasi Pearson (+). karena angka tersebut lebih besar dari nilai atau angka "r" tabel 0,176 (uji dua arah).

Tabel hasil pengujian konsistensi data (keandalan) adalah:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kuesioner

Variable	Alpha Cronbach	Critical (o.6)	ValueInformation
Kompetensi (x1)	0,940	0,6	Reliable
Kompensasi (x2)	0,902	0,6	Reliable
Kinerja karyawan(z)	0,947	0,6	Reliable
Kepuasan kerja(y)	0,945	0,6	Reliable

Sumber: diolah September 2021

Dari hasil perhitungan tabel 2, diperoleh nilai reliabel atau angka pada masing-masing variabel yaitu nilai Kompetensi (x1) 0.940, Nilai Kompensasi (x2) 0.902, Kinerja Karyawan (nilai 0.947 dan Kepuasan Kerja (y) nilai 0.945 Hasil perhitungan dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan instrumen dengan data yang konsisten Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari >0,7 yang berarti semua indikator yang diuji memiliki derajat kewajiban yang baik Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan .

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia karyawan

:Age	Frequency	Percent
26 - 30 Years Old	4	3,5
31 - 40 Years Old	79	68,7
> 40 Years	32	27,8
Total	115	100

Sumber: diolah September 2021

Pada tabel 3 disebutkan jumlah sampel responden secara umum, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 79 responden atau 68,7%, berusia 26 – 30 tahun sebanyak empat orang atau 3,5%. Dan diatas 40 tahun, sebanyak 32 responden (27,8). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan memiliki usia produktif antara 31 – 40 tahun, sehingga kondisi ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja Kemudian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Gender	Frequency	Percent
Men	39	33,9
Women	76	66,1
Total	115	100

Sumber: diolah September 2021



Tabel 4. menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan, dengan jumlah perempuan sebanyak 76 responden 66,1% dan laki-laki sebanyak 39 responden 33,9%; Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang datang ke PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan lebih banyak didominasi oleh perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, berikut tabelnya:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Last Education	Frequency	Percent
SMA/SMK	65	56,5
diploma	31	27,0
sarjana	19	16,5
Total	115	100

Sumber: diolah September 2021

Tabel 5. menunjukkan bahwa dari 115 responden pendidikan responden paling dominan adalah SMA/SMK dengan 65 responden 56,5% dan mengikuti diploma sebanyak 31 responden, 27,0%. Sedangkan yang paling sedikit adalah Sarjana sebanyak 19 responden, 16,5%. Analisis atau deskripsi deskriptif dapat diperoleh dengan mengetahui jawaban dari responden terhadap "variabel" yang digunakan melalui penyampaian angket. Kemudian akan mengolah dan menghitung distribusi frekuensi variabel dengan mengelompokkan skor nilai jawaban responden.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kompetensi (X₁)

Symbol	Percentage (%)	Respondent's Answer	Mean
P1. 1	0,9	13,0 63,5 22,6	4,08
P1. 2	0,9	15,7 67,8 15,7	3,98
P1. 3	1,7	14,8 63,5 20,0	4,02
P1. 4	4,3	13,9 68,7 13,0	3,90
P1. 5	-	15,7 59,1 25,2	4,10
Total Mean (X ₁)			4,016

Sumber: diolah September 2021

Tabel 6, dapat dikemukakan terkait indikator P1.1, P1.2, P1.3, P1.4, dengan butir pertanyaan X1.1 menunjukkan rata - rata (mean) sebesar 4,08 dengan persentase jawaban responden yang menjawab setuju (4) sebesar 63,5% dan yang menjawab sangat setuju (5) sebesar 22,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menilai kompetensi karyawan, dan pelayanan tenaga kesehatan belum sesuai dengan yang diharapkan. Pada indikator P1.2 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,98 dengan jawaban responden dalam persentase dengan jawaban setuju (4) nilai 67,8% dan jawaban sangat setuju (5) diskon 15,7%. Hasil ini berarti bahwa karyawan menilai kemahiran dan ketanggapan karyawan pelayanan kesehatan dalam melakukan pelayanan yang belum sesuai standar. Pada indikator P1.3 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,02 dengan jawaban responden pada persentase tanggapan setuju (4) sebesar 63,5%, tanggapan responden sangat setuju (5) sebesar 20,0%. Hasil ini berarti penilaian petugas kesehatan terhadap komposisi komposisi tidak sesuai prosedur. Pada indikator ini P1.4 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,90, dengan persentase responden yang menjawab setuju (4) sebesar 68,7%, yang menyebabkan tidak setuju (3), sebesar 13,0%. Hasil ini berarti karyawan memiliki disiplin yang tinggi. Indikator P1.5 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,10 dengan responden berdasarkan persentase yang menjawab setuju (4) nilai 59,1% dan menjawab kurang setuju (3) setuju 15,7%.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Symbol	Percentage (%) Respondent's Answer					Average
From1.1	-	1,7	13,9	62,6	21,7	4,04
From1.2	-	0,9	13,9	60,9	24,3	4,09
From1.3	-	1,7	14,8	65,2	65,2	4,00
From1.4	-	1,7	13,0	66,1	19,1	4,03
From1.5	-	3,5	12,2	77,4	7,0	3,88
Total Mean (Z)						4,008

Sumber: diolah September 2021

Tabel 7. Pada indikator Z1.1 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,04 dengan persentase responden yang menjawab setuju (4) sebesar 62,6% dan yang menjawab sangat tidak setuju (3) sebesar 13,9%. Indikator Z1.2 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,09 dengan jawaban responden (persentase) setuju (4) nilai 60,9% dan jawaban sangat setuju (5) bobot 21,7%. Indikator Z1.3 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,00 dengan persentase jawaban setuju (4) nilai 65,2%, dan jawaban sangat setuju (5) diskon 65,2%. Indikator Z1.4 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4,03 dengan jawaban responden dan jawaban pada persentase jawaban setuju (4) dengan nilai 4,03%, dan jawaban sangat setuju (1) dengan diskon 65,2%. Indikator Z1.4 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,88, dengan persentase responden yang menjawab setuju. (4) sebesar 77,4%, dan yang menjawab sangat setuju (1) sebesar 7,0%. Kepuasan Kerja (Y), dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui sebaran jawaban responden terhadap item pertanyaan pada masing-masing indikator sebagaimana disajikan pada tabel8.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kepuasan Karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Symbol	Percentage (%) Respondent's Answer					Average
And. 1	-	0,9	20,9	67,0	11,3	3,89
And. 2	-	-	20,0	72,2	7,8	3,88
And. 3	-	-	21,7	73,9	4,3	3,83
And. 4	-	-	23,5	69,6	7,0	3,83
And. 5	-	-	24,3	67,0	8,7	3,84
Total Mean (Y)						3,854

Sumber: diolah September 2021

Tabel 8 Indikator yang dinyatakan Y.1 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,89 dengan persentase responden yang menjawab setuju (4) dari 67,0% dan yang menjawab sangat tidak setuju (1) 11,3%. Pada indikator Y.2 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,88 dengan persentase responden yang menjawab setuju, (4) sebesar 72,2%, dan yang menjawab sangat setuju. (5) sebesar 7,8%. Indikator Y.3 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,83 dengan jawaban responden (persentase) setuju (4) nilai 73,9%, dan jawaban sangat setuju (5) senilai 4,3%. Indikator Y.4 menunjukkan rata-rata (mean) dari 3,83 dengan jawaban responden pada persentase jawaban setuju (4) nilai 696%, jawaban sangat setuju (5) bobot 7,0%. Pada indikator Y.5 menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 3,84 dengan jawaban responden (persentase) jawaban tidak setuju (3) bernilai 24,3%, dan jawaban setuju (4) setuju 67,0%.

Analisisnya menggunakan analisis regresi variabel intervening. Pengujian hipotesis analisis jalur merupakan pengujian pengaruh dan dampak langsung serta menggambarkan pengaruh tidak langsung peran variabel independen melalui penghubung variabel dengan variabel dependen. Hipotesis masing-masing pengaruh antar variabel akan diuji: pertama, pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja; kedua, hasil kompetensi, keseimbangan, dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja; pengaruh ketiga kompetensi, pembayaran melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Metode "analisis jalur" menggunakan 2 (dua) kali model regresi linier berganda pada saat pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.0. dapat dijelaskan satu persatu pada tabel hasil pengolahan data dengan melihat koefisien "jalur model I" sebagai serta koefisien

jalur. Keluaran regresi model I merupakan acuan dari koefisien jalur model I dan dapat dilihat pada tabel 9 “koefisien”.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	5,068		
	Number of Kompetensi Variable Statements	,142	,061	,167	2,322	,022
	Amount of Variable Kompensasi Statement	,604	,062	,704	9,801	,000

A. Dependent Variable: Number of Questions Variable Satisfaction

Sumber: diolah September 2021

Nilai signifikansi kedua variabel sesuai dengan hasil analisis output regresi model I tabel “koefisien” kompetensi tampak (x_1) = 0,022 < alpha (α) = 0,05 kompetensi (x_1) dan kompensasi (x_2) = 0,000 < alpha (α) = 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap z. Hasil ini menyimpulkan bahwa model Regresi I yaitu variabel kompensasi (x_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (z).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. An error of the Estimate
1	,825a	,681	,675	1,382

a. Predictors: (Constant), Number of Kompensasi Variable Statements, Number Of Kompetensi Variable Statements

Sumber: diolah September 2021

Kemudian koefisien jalur model II berdasarkan hasil output dan pengolahan data pada regresi model II seperti tabel “koefisien” di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	,856		
	Number of Kompetensi Variable Statements	,599	,070	,599	8,592	,000
	Amount of Variable Kompensasi Statement	,090	,093	,090	,967	,336
	Number of Satisfied Variable Questions	,283	,105	,242	2,699	,008

A. Dependent Variable: Number of Performance Variable Statements

Sumber: diolah September 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis output model regresi II pada bagian tabel, maka nilai signifikansi “koefisien” variabel rusuk dapat diketahui kompetensi berikut (x_1) = 0,000 > 0,05. Kesimpulannya “model regresi II” variabel kompetensi (x_1) dan variabel kompensasi (x_2) = 0,336 > 0,05 tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja (y) dan kinerja

karyawan (z) = 0,008 < 0,05. Jadi berdasarkan hasil pengolahan data dengan tanda merah model II, variabel kinerja karyawan (z) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (y).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. An error of the Estimate
1	,846a	,717	,709	1,534

A. Predictors: (Constant), Number of Questions Variable Satisfaction, Number of Kompetensi Variable Statements, Number of Kompensasi Variable Statements

Sumber: diolah September 2021

Tabel model ringkasan dapat ditemukan r kuadrat sebesar 0,717. Besarnya kontribusi pengaruh kompetensi (x_1) dan kompensasi (x_2) terhadap kepuasan kerja (z) adalah 7,17%. Sebagai perbandingan, 2,83% sisanya merupakan variabel kontribusi-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam proses penelitian. Nilai e^2 dihitung menggunakan persamaan $e^2 = (1 - 0,717) = 0,5319$.

Pembahasan

Berdasarkan uraian di atas dapat dianalisis dengan kesimpulan jumlah variabel kompetensi signifikansi (x_1) nilai 0,022 < 0,05. Terdapat kompetensi bertengger langsung dan signifikan (x_1) terhadap kepuasan kerja (z). Berdasarkan analisis dampak dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan, diperoleh hasil dengan nilai variabel remunerasi dan angka yang signifikan (x_2) sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, pengumpulan dampak dan pengaruh langsung dari kompensasi (x_2) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel kepuasan kerja (z).

Analisis ini memperoleh hasil angka signifikansi variabel kompetensi dan (x_1) nilai 0,000 < 0,05. Kesimpulannya, terdapat pengaruh dan pengaruh langsung dan signifikan variabel kompetensi (x_1) terhadap variabel kinerja karyawan (y). Dari hasil analisis untuk mengetahui kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan, signifikansi variabel kompensasi (x_2) senilai 0,336 > 0,05. Kesimpulannya, secara langsung tidak berpengaruh signifikan variabel kompensasi (x_2) terhadap kinerja karyawan (y). Sedangkan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan berdasarkan hasil analisis data di atas menunjukkan nilai atau signifikansi variabel kepuasan kerja (z) sebesar 0,008 < 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan variabel kepuasan kerja (z) pada variabel kinerja karyawan (y).

Berdasarkan analisis data, pengaruh langsung variabel kompetensi (x_1) terhadap variabel kinerja karyawan (y) nilai 0,022. Sedangkan pengaruh dan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (x_1) melalui variabel kepuasan kerja (z) terhadap variabel kinerja karyawan (y), yaitu perkalian antara nilai kompetensi (x_1) terhadap kepuasan kerja (z) dengan kesepakatan kepuasan kerja (z) terhadap kinerja karyawan (y): $0,167 \times 0,242 = 0,040$. Dengan demikian, total pengaruh variabel kompetensi (x_1) diberikan terhadap variabel kinerja karyawan (y), yaitu pengaruh dan pengaruh langsung terhadap jumlah pelapor semangat tidak langsung: $0,167 + 0,040 = 0,006$. Perhitungan di atas menunjukkan bahwa jumlah kekuatan dan pengaruh alam adalah 0,006, dan nilai semangat dan dampak tidak langsung adalah 0,167. Kesimpulannya, nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai akibat langsung sehingga variabel kompetensi langsung (x_1) melalui variabel kepuasan kerja (z) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y).

Analisis ini diketahui kontribusi langsung variabel kompensasi (x_2) terhadap variabel kinerja karyawan (y) sebesar 0,366. Pengadu dan pengaruh tidak langsung variabel (x_2) terhadap kinerja karyawan (y) melalui variabel kepuasan kerja (z) merupakan hasil nilai kompensasi (x_2) terhadap kepuasan kerja (z) dengan kesepakatan kepuasan kerja (z) terhadap kinerja karyawan



(y): $0,704 \times 0,242 = 0,170$. Dengan demikian, pengaruh dan pengaruh total menjadi sumbangan variabel kompetensi (x1) terhadap variabel kinerja karyawan (y) pengaruh dan dampak langsung sebesar dengan semangat atau pengaruh tidak langsung: $0,242 + 0,170 = 0,412$. Sesuai dengan perhitungan di atas. Besarnya pengaruh langsung sebesar 0,170 dan sifat pengaruh tidak langsung signifikansinya sebesar 0,412. Dapat disimpulkan pentingnya daya dan dampak tidak langsung lebih besar daripada nilai dan dampak pengaruh langsung. Hasil perhitungan data olahan selalu variabel tidak langsung kompensasi (x2) melalui variabel kepuasan kerja (z) tidak berpengaruh dan tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja (y)

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT.Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi cukup terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan .

DAFTAR PUSTAKA

- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Herdianto, D. G., & Ardiyanto, M. D. (2015). Pengaruh tax avoidance terhadap nilai perusahaan. Diponegoro Journal of Accounting, 4(3), 274-283.
- Kanto, S., Wisadirana, D., Chawa, A. F., & Umanailo, M. C. B. (2020). Change in community work patterns. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 0(March), 2496–2502.
- Lase, M., Manurung, Y., & Akmal, M. (2020). Keinginan Berpindah Kerja ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi Karyawan Toko Matahari Medan Fair. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 2(3), 597-606. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.120
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2), 173-182. doi:https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608
- Lionardo, A., Kurniawan, R., & Umanailo, M. C. B. (2020). An effectiveness model of service policy of building permit (IMB) based on a green spatial environment in Palembang city. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 2588–2596.
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.
- Rachman, S., Hamiru, H., Umanailo, M. C. B., Yulismayanti, Y., & Harziko, H. (2019). Semiotic Analysis of Indigenous Fashion in The Island of Buru. International Journal Of Scientific & Technology Research, 8(8), 1515–1519.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1998). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: LP3ES.
- Suliyanto, S. E., & Si, M. (2006). Metode Riset Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A. (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 849-857.
- Thoha, M. (2018). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan kedua puluh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tiro, M. A. (2012). Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian.



Umar, H.' (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal, R. H., & Veithzal, A. P. (2008). *Islamic Financial Management: Teori, Konsep, dan Aplikasi Panduan Praktis untuk Lembaga Keuangan, Nasabah, Praktisi, dan Mahasiswa*. PT RajaGrafindo Persada.

