

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk

¹Melkyory; ²Richard; ³Septiono
Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
Email: septikelvin@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work given by employees to the company in fulfilling its duties and responsibilities. On the performance of employees at PT. Central Proteina Prima Tbk decreased employee performance in the past 1 year. The decline in performance is allegedly due to not being able to achieve the expected sales targets. Competence is an ability possessed by employees based on knowledge and experience in carrying out work. The problem of competence in employees who work do not have education in accordance with the position. Discipline is the willingness of employees to apply company regulations in carrying out the work of the company. Regulatory violations that still occur regularly show discipline that has not been good from employees in meeting the regulations made by the company. Job satisfaction is the result of expectations obtained by employees after carrying out work in the company. Employees who are not comfortable working tend to resign from the company. Total population of 186 people, a sample of 127 people and 30 people were taken for testing the validity and reliability. Theories used to support research are human resource management theories relating to competence, discipline, job satisfaction and performance. The research method used is a quantitative approach to the type of quantitative descriptive research. Methods of data collection by interview, distribution of questionnaires and study of documentation. The analytical method used is multiple linear regression, the coefficient of determination and simultaneous testing (F-Test) with value and partially (t-Test). The results showed that competency, discipline and job satisfaction simultaneously and partially had a significant positive effect on employee performance.

Keyword : *Competence; Discipline; Job Satisfaction and Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pada kinerja karyawan di PT. Central Proteina Prima Tbk terjadi penurunan kinerja karyawan dalam waktu 1 tahun terakhir. Penurunan kinerja diduga karena tidak karyawan yang beum mampu dalam mencapai target penjualan yang diharapkan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman di dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan kompetensi pada karyawan yang bekerja belum memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan. Disiplin merupakan kesediaan karyawan di dalam menerapkan peraturan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan dari perusahaan. Pelanggaran peraturan yang masih rutin terjadi memperlihatkan disiplin yang belum baik dari karyawan dalam memenuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil harapan yang diperoleh karyawan setelah menjalankan pekerjaan di perusahaan. Karyawan yang tidak nyaman bekerja cenderung mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Jumlah populasi sebanyak 186 orang, sampel sejumlah 127 orang dan 30 orang diambil untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Teori digunakan untuk mendukung penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan kompetensi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode

pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan (Uji-F) dengan nilai dan secara parsial (Uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi; Disiplin; Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Karyawan sebagai unsur utama dari sumber daya manusia memegang peranan utama bagi perusahaan. Dukungan karyawan menjadi hal utama di dalam mencapai keberhasilan dalam kemampuan dan kemajuan perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan.

PT. Central Proteina Prima Tbk (CP Prima) telah ada di Indonesia sejak 30 April 1980, dengan visi menjadi perusahaan akuakultur terbesar dan terdepan di dunia. Perusahaan memfokuskan bisnis pada produsen dan pengolahan produk udang, produk-produk akuakultur, pakan, probiotik, dengan kualitas baik untuk pasar domestik maupun internasional.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Pada kinerja karyawan di PT. Central Proteina Prima Tbk terjadi penurunan kinerja karyawan dalam waktu 1 tahun terakhir. Penurunan kinerja diduga karena tidak karyawan yang beum mampu dalam mencapai target penjualan yang diharapkan sejumlah Rp 70,000,000,000. Penjualan tertinggi terjadi di bulan Agustus sebesar 95% dari target penjualan dan penjualan terendah terjadi di akhir tahun bulan Desember hanya tercapai sebesar 90%.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman di dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan kompetensi pada karyawan yang bekerja di perusahaan belum memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan. Jumlah pendidikan yang tidak sesuai dominan berada pada divisi produksi dengan jumlah 20 orang yang masih memiliki pendidikan SMA, pada divisi Finance juga memiliki pendidikan yang tidak sesuai SMA sejumlah 10 orang. Hal ini menyebabkan karyawan yang bekerja masih menimbulkan kesalahan yang tidak perlu dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Disiplin merupakan kesediaan karyawan di dalam menerapkan peraturan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan dari perusahaan. Karyawan ditemukan masih melakukan pelanggaran peraturan pada bulan Januari sebanyak 8 kali pelanggaran peraturan, selebihnya karyawan rutin melakukan pelanggaran peraturan kerja di perusahaan pada setiap bulannya. Pelanggaran peraturan yang masih rutin terjadi memperlihatkan disiplin yang belum baik dari karyawan dalam memenuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari harapan yang diperoleh karyawan setelah menjalankan pekerjaan di perusahaan. Karyawan yang tidak nyaman dalam bekerja cenderung mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Jumlah pengunduran diri dominan terjadi di

bulan Juni dan Agustus sejumlah 5 orang karyawan. Pada bulan Januari, Maret, Mei, September dan Oktober juga terjadi pengunduran diri karyawan. Pengunduran diri yang terjadi di perusahaan memperlihatkan bahwa karyawan belum memiliki kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Teori Kompetensi

Menurut Edison dkk (2016:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

2.2. Teori Disiplin

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.4. Teori Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

2.5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:272), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Widodo (2016:149), variabel kompetensi ini ditempatkan sebagai variabel independen atau juga variable antara (*intervening*) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu sebagai variable dependen. Menurut Torang (2012:53), kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi.

Menurut Simanjuntak (2011:177), kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerja serta disiplin dan etos kerja orang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja rendah dapat disebabkan oleh kompetensi kerja orang yang bersangkutan rendah atau disiplin dan etos kerjanya rendah.

2.6. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016 : 237), terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, disadari bahwa sangat banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, akan tetapi salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Darmawan (2013:41), disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, dan bukannya kepada karyawan karena alasan untuk pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja.

Menurut Hartatik (2014 : 185), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya.

2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Noor (2013:254), rendahnya motivasi dan ketidakpuasan kerja yang nantinya akan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Handoko dalam Darmawan (2013:58), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:856), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu

PT. Central ProteinaPrima, Tbk yang beralamat di Jalan Pulau Pinang V No.1 Kawasan Industri Medan (KIM) Medan Mabar. Adapun perencanaan waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:13), metode ini sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini berisikan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Menurut Sugiyono (2012:29), penelitian deskriptif adalah penelitian statistic yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku pada umum. Sedangkan statistik kuantitatif menurut Sugiyono (2012:23) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 186 karyawan. Penentuan sampel pada

penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*. Menurut Sugiyono (2012:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah rumus *Slovin*. Adapun bentuk Rumus *Slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan populasi sebanyak 186 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka sampel (n) penelitian ini adalah :

$$n = 126,962457338$$

$$n = 127 \text{ orang}$$

Jadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 127 orang dan untuk uji validitas diambil 30 orang dari sisa populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara wawancara responden, kuesioner, studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian penelitian terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik akan dilakukan pada uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastistias.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance influence factor (VIF), jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF<10 berarti tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013:142-143) gejala heteroskedastisitas juga dapat diuji menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3. Model Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

3.4. Koefisien Detreminasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3.5. Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2013:98), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H1 diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H0 diterima jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$.

H1 diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskriptif

Statistik akan menjelaskan nilai dari n sebagai sampel penelitian, nilai minimum sebagai nilai paling rendah, nilai maximum sebagai nilai tertinggi, mean sebagai nilai rata-rata dan standar deviasi.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	127	18.00	44.00	31.4567	6.55714
Disiplin	127	21.00	47.00	34.5276	5.24454
Kepuasan Kerja	127	20.00	44.00	33.2441	5.24134
Kinerja	127	19.00	46.00	33.5512	5.28806
Valid N (listwise)	127				

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Pada hasil dari SPSS akan menjelaskan nilai dari keempat variabel yang diuji pada analisis statistik deskriptif yaitu variabel kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Deskriptif statistik variabel kompetensi dengan sampel sebanyak 127 responden memiliki rata-rata sebesar 31,45 dengan nilai minimum 18 dengan nomor urut kuesioner 22 dan nilai maksimum 44 dengan nomor urut kuesioner 88 dan 97 dengan standard deviasi 6,57714.

Deskriptif statistik variabel disiplin dengan sampel sebanyak 127 responden memiliki rata-rata sebesar 34,52 dengan nilai minimum 21 dengan nomor urut kuesioner 121 dan nilai maksimum 47 dengan nomor urut kuesioner 89 dengan standard deviasi 5,24454.

Deskriptif statistik variabel kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 127 responden memiliki rata-rata sebesar 33,24 dengan nilai minimum 20 dengan nomor urut kuesioner 66 dan nilai maksimum 44 dengan nomor urut kuesioner 76 dengan standard deviasi 5,24134.

Deskriptif statistik variabel kinerja karyawan dengan sampel sebanyak 127 responden memiliki rata-rata sebesar 33,55 dengan nilai minimum 19 dengan nomor urut kuesioner 122 dan nilai maksimum 46 dengan nomor urut kuesioner 8 dengan standard deviasi 5,28806.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Statistik Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	127
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.62931029
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.030
	Negative	-.038
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari data di atas menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

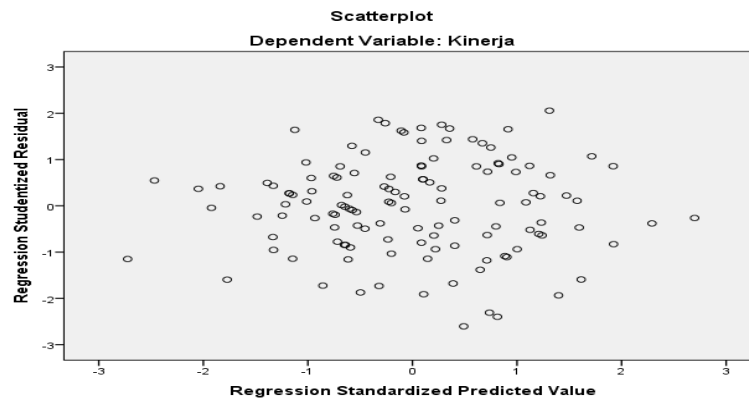
Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.864	1.157
	Disiplin	.857	1.167
	Kepuasan Kerja	.936	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel bebas kompetensi sebesar $0,864 > 0,1$, variabel bebas disiplin sebesar $0,857 > 0,1$ dan variabel bebas kepuasan kerja sebesar $0,936 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas kompetensi sebesar $1,157 < 10$, variabel bebas disiplin sebesar $1,167 < 10$ dan variabel bebas kepuasan kerja sebesar $1,069 < 10$ bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas antara kompetensi kerja, stres kerja dan disiplin kerja.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa Grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Gletjer
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.119	1.621		-.074	.941
	Kompetensi	.051	.031	.156	1.649	.102
	Disiplin	-.007	.039	-.017	-.174	.862
	Kepuasan Kerja	.050	.037	.123	1.345	.181

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas kompetensi (X1) sebesar 0,102, variabel bebas disiplin (X2) sebesar 0,862 dan variabel bebas kepuasan kerja (X3) sebesar 0,181. Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* diperoleh bahwa nilai signifikan di atas 0,05 bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel dependen yang dijelaskan/dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.798	2.810		.284	.777
	Kompetensi	.132	.054	.164	2.468	.015
	Disiplin	.391	.067	.388	5.801	.000
	Kepuasan Kerja	.454	.065	.450	7.029	.000

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,798 + 0,132 \text{ Kompetensi} + 0,391 \text{ Disiplin} + 0,454 \text{Kepuasan Kerja} + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

Konstanta 0,798 menyatakan bahwa jika variabel bebas kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 4,499 satuan. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi 0,132 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,132 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel bebas disiplin 0,391 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,391 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja 0,454 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kepuasan

kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,454 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

4.4. Koefisien Determinasi Hipotesis (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.517	3.67330

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari data tabel diatas dapat diperoleh hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,517 hal ini berarti 51,7% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas kompetensi, stres kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti deskripsi pekerjaan, komunikasi kerja, punishment dan sebagainya.

4.5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1863.759	3	621.253	46.042	.000 ^b
	Residual	1659.659	123	13.493		
	Total	3523.417	126			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Disiplin

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari tabel diatas dapat diperoleh derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 127 - 3 = 124$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,07. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung ($46,042$) > F tabel ($3,07$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Proteina Prima, Tbk.

4.6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	.798	2.810		.284	.777
Kompetensi	.132	.054	.164	2.468	.015
Disiplin	.391	.067	.388	5.801	.000
Kepuasan Kerja	.454	.065	.450	7.029	.000

Sumber : Penelitian, 2020 (Data diolah)

Nilai tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 127-3=124 adalah sebesar 1,97928. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis secara parsial variable kompetensi diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,468 > 1,97928 dan signifikan yang diperoleh 0,015 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Proteina Prima, Tbk.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial variable stres kerja diperoleh nilai thitung > ttabel atau 5,801 > 1,97928 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Proteina Prima, Tbk.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial variable kepuasan kerja diperoleh nilai thitung > ttabel atau 7,029 > 1,97928 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Proteina Prima, Tbk.

5. SIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel kompetensi diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,468 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,015 < 0,05, berarti bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin diperoleh nilai thitung > ttabel atau 5,801 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel kepuasan kerja diperoleh nilai thitung > ttabel atau 7,029 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung (46,042) > Ftabel (3,07) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 51,7% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja sisanya 49,3% divariasikan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Surabaya: Pena Semesta.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Media Group.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Graha Ilmu.
- Simanjuntak Payaman J..2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Eko Suparno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.