

PENGARUH KOMPENSASI, SIKAP PROFESIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SYIWA JAKARTA

Muhammad Muslim
Muslim.m@ibn.ac.id
Institut Bisnis Nusantara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, sikap profesional dan kepuasan kerja secara bersama-sama dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.SYIWA Jakarta. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, sikap profesional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, sikap profesional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta.

Kata kunci: PT. SYIWA, *Karyawan, Uji F, Uji T, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting untuk mencapai tujuan bisnis, manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah bisnis Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu hal yang harus dilakukan manajer adalah menciptakan, mengarahkan dan menjaga perilaku karyawan agar siap bekerja sesuai keinginan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga menjadi prioritas utama sebuah bisnis walaupun didukung dengan sarana, prasarana, dan sumber daya yang lebih banyak, tanpa dukungan sumber daya manusia yang tidak dapat dipercaya maka bisnis tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam segala kebutuhan bisnis, sehingga sukses tidaknya suatu bisnis akan ditentukan oleh faktor manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus selalu diarahkan pada visi, misi, maksud dan tujuan perusahaan serta sumber daya manusia yang membentuknya. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus berupaya mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kendati pun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Kebutuhan para karyawan akan memenuhi keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. (Henry Simamora. 2014)

Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, tentunya tidak lepas dari sikap profesional seorang karyawan. Profesionalisme kerja dapat diartikan

sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam tim dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat tim mereka keluar jalur. Bermula dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan dapat berkurang.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik. Karyawan akan merasa sangat puas apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan karyawan tersebut

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan, baik yang bersifat fisik/material ataupun non-fisik/non material. Kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya penilaian kinerja yang dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja di dalam prosesnya dapat menggunakan dimensi pengukuran yang beragam, hal ini dikarenakan kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam hubungannya dengan kinerja kerja para karyawan, tentunya tidak lepas dari Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI, SIKAP PROFESIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SYIWA JAKARTA”**

Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi, sikap profesional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi sikap professional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

STUDI PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Anwar Prabu merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pelaksana, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Menurut Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia – MSDM (*Human Resource Management HRM*), adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasikan karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. (Garry Dessler, 2011).

Kompensasi

Henry Simamora menjelaskan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. (Henry Simamora, 2014)

Menurut Hasibuan kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P Hasibuan, 2006)

Jenis Kompensasi

Mengenai jenis – jenis kompensasi Henry Simamora mengkategorikan kedalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. (Henry Simamora, 2014)

1. Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial terdiri dari :
 - a. Kompensasi Langsung
 - 1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
 - 2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
 - 3) Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian, laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - b. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension, dan asuransi tenaga kerja.
 - 2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 - 3) Fasilitas yaitu, kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial
Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial mencakup :
 - a. Pekerjaan yaitu berupa tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian.
 - b. Lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Sikap Profesional

Soedijarto mendefinisikan profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan.

(Soedijarto, 1993). Sedangkan menurut Siagian profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat dipahami bahwa profesionalisme atau professionalism merupakan kata keterangan yang secara garis besar menunjuk kepada sifat profesi (tingkatannya). Di dalam profesionalisme itu terdapat keterampilan, penilaian yang baik, dan perilaku sopan yang diharapkan dari seseorang yang dilatih untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Di sinilah orang-orang yang profesional akan sangat berbeda dengan orang-orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau bekerja dalam suatu ruang yang sama.

Dimensi Sikap Profesional

Siagian merinci dimensi Profesionalisme yang meliputi:

1. Kemampuan
Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas
Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana
Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM
Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Teknologi informasi
Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
6. Keandalan
Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama. (Siagian, 2008)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya gajaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. (Mila Badriah dan Affuddin, 2017)

Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja berhubungan serta dapat diukur dengan beberapa indikator seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, penjelasan secara rinci variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut : (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

1. Turnover
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi perusahaan
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Di samping itu (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007) mendefinisikan indikator-indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakuan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan, bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Malayu S.P Hasibuan, 2006)

Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. (Handoko , 2011) Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kinerja.
Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan Penempatan.
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu. Promosi sering digunakan sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan pelatihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*.
Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
7. Ketidakakuratan Informasional
Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan
Prestasi kinerja yang jelek kemungkinan merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu mengidentifikasi kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan Kinerja yang Adil.
Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan Eksternal.
Prestasi kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan, atau masalah-masalah pribadi lainnya.

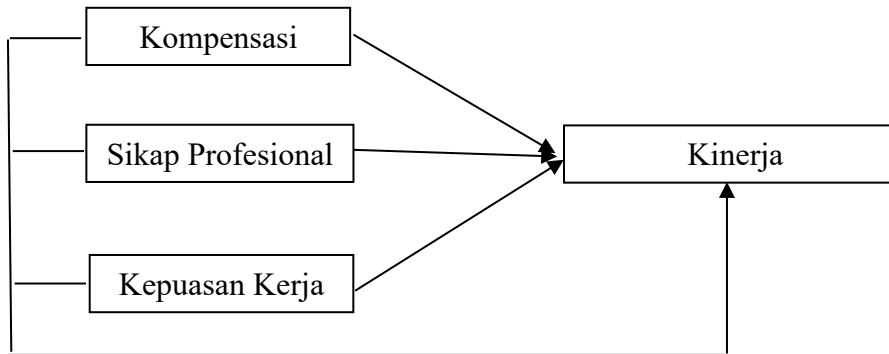
Dimensi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa Dimensi kinerja, meliputi:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Ketepatan Waktu, yaitu dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Kerja Sama, yaitu suatu tindakan yang dilakukan beberapa individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau keuntungan bersama. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing :



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar diatas maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

- H1: Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- H2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- H3 : Sikap professional secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- H3 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2012)

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1
Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1
	Kuantitas Kerja	2
	Pelaksanaan Tugas	3
	Tanggung Jawab	4
Kompensasi (X1)	Kompensasi Finansial	5-10
	Kompensasi Non Finansial	11-12
Sikap Profesional (X2)	Kemampuan	13
	Kualitas	14
	Sarana dan Prasarana	15

	Jumlah Sumber Daya Manusia	16
	Teknologi Informasi	17
	Keandalan	18
Kepuasan Kerja (X3)	Turnover	19
	Tingkat Ketidakhadiran Kerja	20
	Umur	21
	Tingkat Pekerjaan	22
	Ukuran Organisasi Perusahaan	23

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. SYIWA Jakarta dengan jumlah 74 karyawan selain direktur dan manajer.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 74 karyawan PT. SYIWA Jakarta selain direktur dan manajer.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2012) sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT. SYIWA Jakarta yang berjumlah 74 orang kecuali direktur dan manajer.

Teknik Analisa Data

Dari data yang telah diperoleh dalam penyebaran kuisisioner data kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS For Windows 16.0 analisis data tersebut terdiri dari:

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Menurut (Sugiyono, 2012) Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan cara menggunakan *software* SPSS 16.0, dengan membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel. *r* hitung didapat dari tampilan *item-total statistic* pada kolom *corrected item-total correlations* dengan melihat kriteria pengujian yang digunakan disini yaitu jika *r* hitung lebih besar (>) dari *r* tabel (*product moment*)

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut (Sugiyono, 2012) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 16.0 dengan menguji *Statistic Crobach's Alpha*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini, penulis menganalisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Sikap Profesional (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dependen atau terikat (Y) dengan dua atau lebih variabel independen atau bebas (X). Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel bebas, yaitu : Kompensasi (X_1), Sikap Profesional (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan variabel dependen atau terikat (Y) yaitu terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen menurut (Sugiyono, 2012)
3. Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat
4. Hipotesis Uji F
 $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
5. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. (Duwi Priyatno, 2010)
Hipotesis uji t
 $H_0: \beta_1 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 $H_1: \beta_1 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 $H_0: \beta_2 = 0$, Sikap professional secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 $H_1: \beta_2 \neq 0$, Sikap professional secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 $H_0: \beta_3 = 0$, Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 $H_1: \beta_3 \neq 0$, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,361$

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kompensasi				
1	X1.1	0,592	0,361	Valid
2	X1.2	0,690	0,361	Valid
3	X1.3	0,689	0,361	Valid
4	X1.4	0,606	0,361	Valid
5	X1.5	0,525	0,361	Valid
6	X1.6	0,823	0,361	Valid
7	X1.7	0,629	0,361	Valid
8	X1.8	0,433	0,361	Valid
Sikap Profesional				
1	X2.1	0,632	0,361	Valid
2	X2.2	0,625	0,361	Valid
3	X2.3	0,618	0,361	Valid
4	X2.4	0,828	0,361	Valid
5	X2.5	0,577	0,361	Valid
6	X2.6	0,656	0,361	Valid
Kepuasan Kerja				
1	X3.1	0,813	0,361	Valid
2	X3.2	0,408	0,361	Valid
3	X3.3	0,605	0,361	Valid
4	X3.4	0,640	0,361	Valid
5	X3.5	0,704	0,361	Valid
Kinerja				
1	Y.1	0,616	0,361	Valid
2	Y.2	0,589	0,361	Valid
3	Y.3	0,452	0,361	Valid
4	Y.4	0,447	0,361	Valid

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,361$.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	0,869	0,361	Reliabel
2	Sikap Profesional (X ₂)	0,860	0,361	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,825	0,361	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,729	0,361	Reliabel

Analisis Pengaruh Kompensasi, Sikap Profesional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SYIWA Jakarta

Untuk melihat pengaruh Kompensasi, Sikap Profesional dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SYIWA Jakarta maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.677	1.412		2.605	.011
	KOMPENSA SI	.093	.046	.215	2.033	.046
	SIKAP_PRO F	.269	.066	.457	4.098	.000
	KEPUASAN	.147	.064	.207	2.285	.025

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,677 + 0,093 X1 + 0,269 X2 + 0,147 X3$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan seperti dibawah ini :

1. Konstanta sebesar 3,677 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi, sikap profesional dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar 3,677
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,093 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompensasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,093 dengan asumsi bahwa X2 dan X3 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,269 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada sikap professional akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,269 dengan asumsi bahwa X1 dan X3 konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,147 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,147 dengan asumsi bahwa X1 dan X2 konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Output SPSS Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.503	2.49683

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI, SIKAP_PROF

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,503. Berarti pengaruh kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50,3 % dan sisanya 49,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya :

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

H₁: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Output SPSS Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.553	3	159.851	25.641	.000 ^a
	Residual	436.393	70	6.234		
	Total	915.946	73			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMPENSASI, SIKAP_PROF

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output SPSS diatas maka didapat F hitung sebesar 25,641 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. SYIWA Jakarta. Nilai F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 74 - 3 - 1 = 70$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 2,74. Jadi F hitung $(25,641) > F$ tabel $(2,74)$ maka Ho ditolak dan H₁ diterima yang artinya Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

Uji T

Uji T adalah test pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b₁, b₂ dan b₃ dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta dengan cara membandingkan nilai teoretis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 74 - 3 - 1 = 70$

Berikut langkah-langkah pengujian kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

H₀ : $\beta_1 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

- $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- $H_0 : \beta_2 = 0$, Sikap professional secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- $H_1 : \beta_2 \neq 0$, Sikap professional secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- $H_0 : \beta_3 = 0$, Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- $H_1 : \beta_3 \neq 0$, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- Menentukan nilai t tabel
Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah α 5% (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 74 - 3 - 1 = 70$ maka nilai tersebut adalah 1,980.
 - Menentukan nilai t hitung
Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Output SPSS Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.677	1.412		2.605	.011
KOMPENSA SI	.093	.046	.215	2.033	.046
SIKAP_PRO F	.269	.066	.457	4.098	.000
KEPUASAN	.147	.064	.207	2.285	.025

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh r hitung untuk variable kompensasi adalah 2,033 dan variabel sikap professional adalah 4,098 dan variabel kepuasan kerja adalah 2,285

- Analisis hasil penerimaan atau penolakan
 - Nilai t hitung dari b1 adalah $2,033 > 1,980$ dan sig $0.046 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 - Nilai t hitung dari b2 adalah $4,098 > 1,980$ dan sig $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya sikap professional secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
 - Nilai t hitung dari b3 adalah $2,285 > 1,980$ dan sig $0.025 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa :

- Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta
- Kompensasi, sikap professional dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SYIWA Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Gary Dessler, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke sepuluh penerbit Indeks, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2011, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Malayu S.P Hasibuan, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, PT.Grasindo, Jakarta, 2007
- Mila Badriah dan Affuddin, 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Gurupada Yayasanbudi Mulia Dua, Bintaro
- Priyatno, Duwi, 2010, Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta
- Siagian, Sondang, 2008, Peran Staf Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soedijarto, 1993, Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu, Jakarta : Balai Pustaka
- Siagian, Sondang, 2008, Peran Staf Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers