



Pengaruh Model Pembelajaran Generatif Terhadap Kemampuan Representasi Matematis dan Self-efficacy Siswa di SMP

Cornelia Dumarya Manik¹, Ira Fitri Anjan²

¹ Universitas Pamulang
dosen02277@unpam.ac.id

Kata kunci:

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewu Segar Primatama". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selera Citra Mas. baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Selera Citra Mas.. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Teknik pengumpulan data adalah angket, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini melihat paa hasil uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 6,846 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel df=53 sebesar 2,00575. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini melihat dari hasil uji t pada variabel motivasi sebesar 4,643 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel df=53 sebesar 2,00575. Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini melihat hasil uji f sebesar 43,651 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan f-tabel sebesar 3,18. Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,1 %, hal ini berdasarkan perolehan nilai *R-Square* sebesar 0,621 atau sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pendahuluan

Di era globalisasi manajemen adalah suatu kegiatan *managing* yang artinya mengelola atau mengatur suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya manusia itu tidak lepas dari kegiatan manajemen dalam kesehariannya atau dalam kehidupannya, ia selalu melakukan pengelolaan waktunya atau dirinya, keluarganya untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. Menurut Firmansyah (2018:4) "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu". Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan organisasi. Menurut Dessler (2015:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus

relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bagian personalia, menemukan bahwa karyawan PT. Selera Citra Mas cenderung belum mampu untuk mengikuti aturan perusahaan dengan baik, hal itu dilihat dari beberapa temuan yang terjadi antara lain:

1. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ditemukanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, serta
3. Tingkat absensi keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut:

Tabel Error! No text of specified style in document.. Daftar Absensi Karyawan Bulan Januari - Desember 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Alasan Ketidakhadiran			Terlambat
			Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	30	110	16	15	2	250
Februari	28	110	11	33	-	197
Maret	30	110	15	26	3	189
April	30	110	20	20	7	215
Mei	30	110	12	30	1	287
Juni	30	110	12	7	1	219
Juli	30	110	12	23	1	288
Agustus	30	110	11	14	1	150
September	30	110	12	4	-	199
Oktober	30	110	14	6	-	168
November	30	110	12	15	-	208
Desember	30	110	16	44	1	292
Total			163	237	17	2262

Sumber: bagian HRD PT. Selera Citra Mas

Tingginya keterlambatan, yaitu sebanyak 2262 kali dalam tahun 2019, hal ini sangat mempengaruhi hasil kerja perusahaan. Dari pembahasan tersebut menggambarkan tingkat standar profesional karyawan yang masih rendah. Maka dari itu perlu adanya evaluasi dan pembinaan agar kinerja karyawan di perusahaan dapat sesuai yang diharapkan.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan.

Berdasarkan data yang di dapat dari bagian *Human Resource Development* PT. Selera Citra Mas di setiap departemen masih mengeluhkan tentang kompensasi yang diberikan yang belum merata. Dari permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data perbedaan gaji yang diberikan perusahaan dengan aturan pemerintah sebagai berikut :

Tabel.1 Kompensasi Daftar Gaji Karyawan PT. Selera Citra Mas

		Kompensasi Bulanan
--	--	--------------------

Tahun	UMP DKI Jakarta	Gaji Pokok	Insentif Bulanan (Transport)	Uang Makan Perbulan
2017	Rp. 3.755.750	Rp. 2.000.000	Rp. 390.000	Rp. 234.000
2018	Rp. 3.836.000	Rp. 2.200.000	Rp. 520.000	Rp. 234.000
2019	Rp. 3.940.973	Rp. 2.600.000	Rp. 520.000	Rp. 260.000
2020	Rp. 4.276.349	Rp. 2.900.000	Rp. 520.000	Rp. 312.000

Sumber: bagian HRD PT. Selera Citra Mas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan aturan UMP DKI Jakarta dan kompensasi bulanan seperti insentif dan uang makan yang diberikan tidak dapat mencapai UMP DKI Jakarta, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kesediaan karyawan untuk tetap hadir, aktif, dan bertahan juga dapat disebabkan oleh kepuasan yang didapat karyawan dari pekerjaan dan organisasinya. Dapat dikatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerjanya. Karyawan dengan kinerja yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam rangka meningkatkan kemajuan perusahaan. Agar kinerja karyawan berkualitas, karyawan sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, karyawan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Menurut Lita Wulantika (2017:5) "Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Berdasarkan kondisi di lapangan dan dari hasil pengamatan peneliti, terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan di PT. Selera Citra Mas karena belum adanya rasa kepuasan kerja. Peneliti melihat masih ada beberapa karyawan yang absen masuk dan absen keluar tidak tepat waktu, masih ada karyawan yang mangkir dengan berbagai alasan, kurangnya kepedulian terhadap aset perusahaan yang harus dijaga, dan masih ada beberapa karyawan yang bermalasan-malasan di saat jam kerja sehingga pekerjaannya-pun terabaikan. Dari pemahaman diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SELERA CITRA MAS JAKARTA PUSAT".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Selera Citra Mas?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Selera Citra Mas?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Selera Citra Mas?

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13) "metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

HASIL PENELITIAN

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi				
1	Butir Pernyataan 1	0,756	0,187	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,775	0,187	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,728	0,187	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,698	0,187	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,590	0,187	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,781	0,187	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,538	0,187	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,669	0,187	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,357	0,187	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,685	0,187	Valid
Kepuasan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,758	0,187	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,637	0,187	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,576	0,187	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,432	0,187	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,802	0,187	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,628	0,187	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,732	0,187	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,678	0,187	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,693	0,187	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,737	0,187	Valid
Kinerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,664	0,187	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,689	0,187	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,661	0,187	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,739	0,187	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,675	0,187	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,777	0,187	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,730	0,187	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,638	0,187	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,702	0,187	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,724	0,187	Valid

Tabel 3. Pengujian Validitas

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan dinyatakan *Valid*, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel , $(n-2) = 110-2 = 108$ yaitu 0,187. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

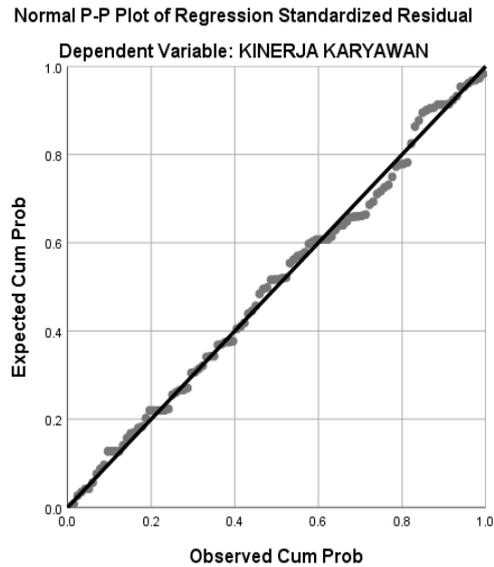
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Kepuasan
Kompensasi (X ₁)	0,85	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,85	0.600	Reliabel
Kinerja Kayawan (Y)	0,88	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data (2022)

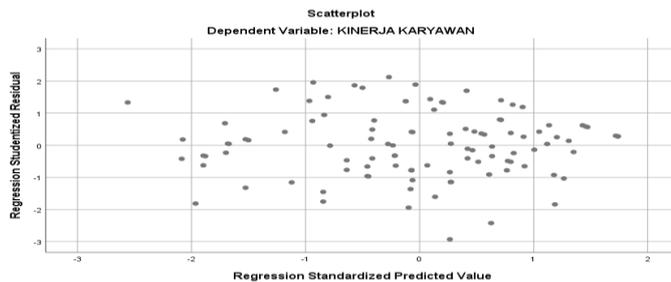
Variabel Kompensasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Kinerja Kayawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, mengindikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Homogeitas



Sumber : Data Yang Diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	16.667	2.486		6.703	0.000		
	Kompensasi	0.031	0.070	0.037	0.439	0.662	0.619	1.616
	Kepuasan Kerja	0.618	0.073	0.709	8.468	0.000	0.619	1.616

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Diperoleh nilai *tolerance* variabel Kompensasi sebesar 0,619 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,619 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* variabel Kompensasi sebesar 1,616 serta Kepuasan Kerja sebesar 1,616 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 6 Hasil Pengujian Linear Berganda

Coefficients^a								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	16.667	2.486		6.703	0.000		
	Kompensasi	0.031	0.070	0.037	0.439	0.662	0.619	1.616
	Kepuasan Kerja	0.618	0.073	0.709	8.468	0.000	0.619	1.616

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Yang Diolah 2022

$$Y = 16.667 + 0,031 (X_1) + 0,618 (X_2)$$

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.732 ^a	.536	.527	3.366	1790

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Diperoleh nilai R-Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,536 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar (100-53,6%) = 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1401.076	2	700.538	61.816	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1212.597	107	11.333		
	<i>Total</i>	2613.673	109			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi*

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($61.816 > 3,08$), hal ini juga diperkuat dengan \tilde{n} value < Sig. 0,05 atau ($,000^b < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selera Citra Mas.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai t hitung dari variabel kompensasi sebesar 5,601 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n-k-1$ ($110-2-1= 107$) adalah sebesar 1,982 jadi nilai t hitung ($5,601 > 1,982$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dalam nilai t hitung dari variabel kepuasan kerja sebesar 11,152 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n-k-1$ ($110-2-1= 107$) adalah sebesar 1,982 jadi nilai t hitung ($11,152 > 1,982$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variable terikatnya diperoleh nilai F hitung = $61,861 >$ nilai F tabel = $3,08$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selera Citra Mas.

Daftar Pustaka

- Darmadi, & S. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, M. Anang. 2018. Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: CV Budi Utama
- Wulantika, Lita. 2012. Knowledge Management dalam meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis. *Jurnal Ilmiah Unikom*. Vol. No.2
- Hidayati, T., Noviana, W., Handayani, I., & Firdaus, I. C. (2019). Statistika Dasar. Unpam Press