

Effect Of Job Competency, Job Communication And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT. Magnificent Capital Independent

Pengaruh Kompetensi Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Capital Mandiri

Felix Binsar Simanjuntak¹, Victor², Jurisaman Simanjourang³

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

jur.manjourang@yahoo.com^{3*}

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work competence, job communication, and job satisfaction on employee performance at PT. Capital Megah Mandiri. There is a decrease in employee performance, it can be seen from the non-achievement of targets due to the work competence of employees who do not accept employees according to their needs and experience in positions in the company. The population in this study was 100 employees and the sample was also 100 employees. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis used was validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the calculation of hypothesis testing obtained that partially and simultaneously work competence, work communication, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at PT. Megah Mandiri Capital. The results of the determination coefficient test obtained the Adjusted R Square value of 0.379, which means 37.9% of the variation in the dependent variable, namely employee performance which can be explained by variations in the independent variables, namely free work stress, work discipline, and communication, while the remaining 62.1% is explained by other variables.

Keywords: Job Competence, Job Communication, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capital Megah Mandiri. Terdapat penurunan kinerja karyawan, hal itu terlihat dari tidak tercapainya target yang disebabkan kompetensi kerja karyawan yang tidak menerima karyawan sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman pada posisi di perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan dan sampel juga sebanyak 100 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis. Hasil perhitungan pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara parsial dan simultan kompetensi kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capital Megah Mandiri. Hasil uji koefisien determinansi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,379 hal ini berarti 37,9% dari variasi variable terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, disiplin kerja dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 62,1% dijelaskan oleh variable lain.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyak tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung kepada setiap komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, perusahaan harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Dari beberapa aspek itu salah satunya

adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2010), mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya persaingan yang ada di dalam dunia bisnis (Purnomo, 2016). Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal (Dwi, 2013).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky,2006). Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Kompetensi Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. MEGAH CAPITAL MANDIRI".

2. Tinjauan Pustaka

Teori Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2016). Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015)

Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Wibowo, 2016) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan

tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensiseorang pilot tempur.

3. Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Teori Komunikasi Kerja

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan Umam, 2012).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013), "Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses

transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi". Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013:68), "Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima".

Sedangkan (Joseph A. DeVito, 2011) pada bukunya menyatakan bahwa "Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik".

Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan.

Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsi-fungsi yang berbeda, meskipun adakalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut. Menurut William I Gordon komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu (Mulyana, 2014) :

1. Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi-diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan akan "tersesat," karena tidak sempat menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Implisit dalam fungsi komunikasi sosial ini adalah fungsi komunikasi kultural. Para ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi itu mempunyai hubungan timbal balik. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikasi, dan pada gilirannya komunikasi juga menentukan, memelihara, mengembangkan atau mewariskan budaya.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan non verbal. Perasaan sayang, peuli, rindu, simpati, gembira, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, namun terutama lewat perilaku nonverbal.

3. Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideology, atau agama mereka. Komunikasi ritual sering juga bersifat ekspresif, menyatakan perasaan terdalam seseorang. Orang menziarahi makam Nabi Muhammad, bahkan menangis didekatnya, untuk menunjukkan kecintaannya kepadanya. Para siswa yang menjadipasukan pengibar bendera merah putih, sering dengan berlinang air mata, dalam pelantikan mereka, untuk menunjukkan rasa cinta mereka kepada nusa dan bangsa, terlepas dari apakah kita setuju terhadap perilaku mereka atau

4. Fungsi Komunikasi Instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum: menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga menghibur. Bila diringkas, maka kesemua tujuan tersebut

dapat disebut membujuk (bersifat persuasif). Komunikasi yang berfungsi memberitahukan atau menerangkan (*to inform*) mengandung muatan persuasif dalam arti bahwa pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikannya akurat dan layak diketahui.

Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja kita gunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian, menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

Teori Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015).

Greenberg dan Baron (2003 dalam Yuniasanti & Setiawan, 2015) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (1999 dalam Yuniasanti & Setiawan, 2015), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan, Wexley & Yulk (1977 dalam Handayani, 2010). Sedangkan menurut Jennifer dan Gareth (1987 dalam Handayani, 2010) mengemukakan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan-perasaan dan keyakinan-keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang organisasi mereka sebagai suatu keseluruhan. Luthans (1998 dalam Vanecia, 2013) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Teori Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2016, p.07) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. (Bangun, Wilson, 2012)

Pengukuran Kinerja

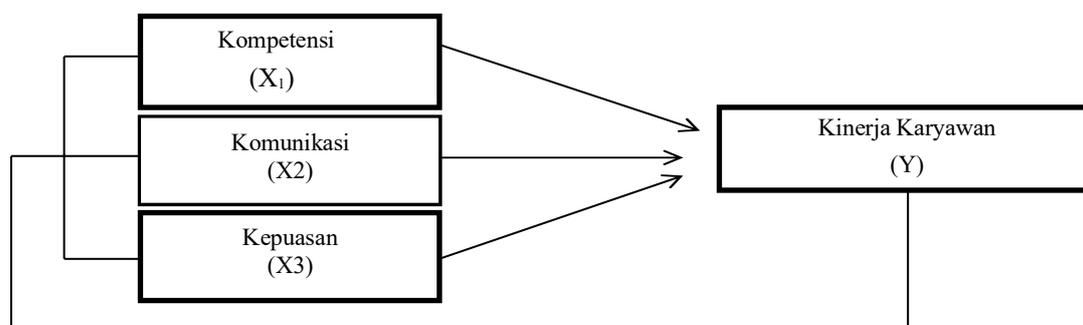
Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan perusahaan. Menurut (Bangun, Wilson, 2012) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur kinerja, antara

lain:

1. Jumlah pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X_1), Komunikasi kerja (X_2), Kepuasan (X_3) dan Kinerja (Y). Hubungan antar variabel independen dan dependen dapat dilihat pada model penelitian berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Konseptual

Hipotesis

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Capital Mandiri
- H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Capital Mandiri
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Capital Mandiri
- H4 : Kompetensi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Capital Mandiri

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif Eksplentory. Menurut (Soewadji, 2012) penelitian yang bersifat eksplatory adalah peneleitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari semua fenomena yang sedang diteliti.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyekatau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan keudian ditarik kesimpulannya. Peneliti mengambil populasi karyawan sebanyak 100 karyawan di PT. Megah Capital Mandiri

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti mengambil 80 karyawan di PT. Megah Capital Mandiri sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sanusi, 2012), tehnik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti survey, observasi dan dokumentasi.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesiner, kelompok fokus dan panel atau juga dengan narasumber (Sugiyono 2015). Peneliti juga menggunakan data sekunder dalam penelitian ini seperti profil perusahaan, data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sujarweni (2015:89), data sekunder adalah catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lainnya.

Identifikasi dan Defenisi Operasional

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X1)	Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimilikiseseorang yangberpengaruh langsung terhadap, ataudapat mendeskripsika n, kinerja yangsangat baik.	a. Karakter pribadi (traits) b. Konsep diri (self concept) c. Pengetahuan (knowledge) d. Keterampilan (skill) e. Motivasi kerja (motives)	Skala Likert
Komunikasi (X2)	Menurut Silalahi(2011:270) komunikasi merupakan prosesyang menghubungkan berbagai komponen-komponen	a. Audience b. Mudah dipahami c. Tujuan d. Konteks e. Kultur	Skala Likert

	dan diagonal.	f. Bahasa	
Kinerja Karyawan(Y)	Menurut Marwansyah (2016:228) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya.	a. Quality b. Quantity c. Imeliness d. Cost Effectiveness e. Need Fo f. Supervision	Skala Likert

Uji Validitas dan Realiabilitas

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji vsliditas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diangkat oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan menggunakan software SPSS (*Statistic Package for The Social Science*) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq 0.361$, maka item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq 0,361$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Realibilitas

Menurut (Ghozali, 2016) realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatukuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesiner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dapat dilakukandengan 2 cara yaitu :

1. *Reapeated measure atau pengukuran ulang*
2. *One Shot* atau pengukuran sekali

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghonzali, 2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki ditribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

ada 2 cara untuk mendekteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitudengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghonzali, 2015) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable independen. Untuk menguji multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghonzali, 2011) Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksaaan varian dari

residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara pengambilan keputusan adalah dengan melihat grafik *Scatterplot*.

Uji Glejser, yaitu nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Analisis dan Data Penelitian

Model Analisis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model analisis statistika dengan menggunakan *software* SPSS.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2011) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Menurut (Ghozali, 2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Adapun cara mengujinya dengan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya komunikasi, stress dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Megah Capital Mandiri
- b. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k \neq 0$, artinya komunikasi, stress dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Megah Capital Mandiri.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Menurut (Ghozali, 2013) uji T statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada variabel independen (komunikasi, stress dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Bentuk pengujian

Adapun cara mengujinya adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya komunikasi, stress kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Megah Capital Mandiri Medan.
- b. $H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya komunikasi, stress kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Megah Capital Mandiri Medan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Capital Megah Mandiri adalah perusahaan Pialang Berjangka atau broker forex yang sudah terpercaya sejak didirikan pada tahun 2004 dan masih berdiri hingga sekarang. Broker forex ini mempunyai suatu fasilitas yang diunggulkan seperti trading emas atau gold dengan spread yang lebih kompetitif.

PT. Capital Megah Mandiri merupakan broker forex yang memiliki reputasi baik di mata para trader dalam negeri, ini dikarenakan perusahaan ini adalah anak Perusahaan dari Grup Perusahaan Besar/bentukan dari kelompok usaha. Trading di dalam PT. Capital Megah Mandiri kini sudah mengikuti kemajuan teknologi seperti penggunaan platform trading online. Platform trading dapat dioperasikan pada beberapa system operasi seperti Android, ios, Windows yang dapat memudahkan para trader dalam pengaksesannya.

Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

PT. Capital Megah Mandiri adalah sebuah tempat bekerja dan berkumpulnya para piangang.. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	72	72%
Perempuan	28	28%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 72 orang atau 72%. Sedangkan responden wanita sebanyak 28 orang atau 28%.

Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan yang telah dijalani seseorang tentulah tidak sama antara individu satu dengan individu lainnya sehingga menanamkan sebuah pola pikir yang berbeda pula, dengan pola pikir yang berbeda tentunya dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	25	25%
2	S1	60	60%
3	S2	15	15%
	Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada tabel 3.2 bahwa dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA terdapat 25 orang atau 25%. Kemudian pada jenjang S1 terdapat 60 orang atau 60%. Pada jenjang S2 terdapat 15 atau 15%.

Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Tingkat Usia	Jumlah	Presentase
1	≤ 20 Tahun	13	13%
2	21-30 Tahun	29	29%
3	31-40 Tahun	33	33%
4	≥ 40 Tahun	25	25%
	Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3.3 di atas dapat diketahui bahwa untuk usia responden kurang dari 20 Tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 13%. Kemudian usia responden antara 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 29%. Sedangkan usia responden yang paling banyak terdapat di usia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 33%, dan umur diatas 40 tahun sebanyak 25 orang atau 25%. Berdasarkan umur responden yang digunakan dalam penelitian ini, paling banyak adalah responden yang berumur antara tahun 31-40 yaitu sebanyak 33 orang atau 33 %

Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini memiliki 3 variabel yang saling berkaitan yang akan mempengaruhi 1 variabel. Penelitian ini menggunakan 4 item kuesioner yang dapat medeskripsikan pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CAPITAL MEGAH MANDIRI MEDAN.

Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah statistic deskriptif dari jawaban minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi para responden, yaitu :

Tabel 5. Deskripsi Nilai Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	63	6.00	30.00	18.8571	7.42241
Komunikasi Kerja	63	8.00	40.00	18.9048	9.09753
Kepuasan	63	6.00	30.00	13.7460	5.52113
Kinerja Karyawan	63	10.00	50.00	26.3175	10.05762
Valid N (listwise)	63				

Tabel menunjukkan bahwa nilai minimum variable kompetensi yaitu 6 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 18,8571 dan standar deviasi sebesar 7,42241. Nilai minimum variable komunikasi kerja yaitu 8 dan maksimum adalah 40, nilai mean sebesar 18,9048 dan standar deviasi sebesar 9,09753. Nilai minimum variable kepuasan kerja yaitu 6 dan maksimum adalah 30, nilai mean sebesar 13,7460 dan standar deviasi sebesar 5,52113. Nilai minimum variabel kerja karyawan yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 26,3175 dan standar deviasi sebesar 10,05762.

Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4.279	3.633		1.178	.244
1 Kompetensi	.548	.140	.040	3.909	.000
Komunikasi Kerja	-.257	.121	-.233	2.122	.038
Kepuasan	-.497	.195	-.273	2.553	.013

$$Y=4,279+0,548 X1 + 0,257 X2 + 0,497 X3$$

Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi yaitu:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639	.409	.378	7.93147

Tabel tersebut adalah hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,378 hal ini berarti 3,78% dari variasi variable terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variable bebas yaitu kompetensi, komunikasi, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 62,2% (100%-37,8%) dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti pengembangan karir, promosi jabatan, kompensasi, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan dan Parsial

Pengujian statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable dependen.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2560.065	3	853.355	13.565	.000
	Residual	3711.586	59	62.908		
Total		6271.651	62			

Tabel tersebut adalah hasil pengujian diperoleh dari nilai F hitung (13,565) > Ftabel (2,76) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan kompetensi kerja, komunikasi kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capital Megah Mandiri Medan.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variable independen secara parsial terhadap variable dependen.

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(constant)	4.279	3.633			1178	.244
1						
Kompetensi	.548	.140	.040		3.909	.000
Komunikasi Kerja	-.257	.121	-.233		2.122	.038
Kepuasan	-.497	.195	-.273		2.553	.013

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,909 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,0000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capital Megah Mandiri Medan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,122 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,038 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capital Megah Mandiri Medan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,553 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capital Megah Mandiri Medan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,909 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Megan Mandiri Medan. Menurut Sedarmayanti (2013:127), Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Pada situasi kolektif, kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi. Namun mahasalanya adalah terdapat perusahaan tidak menerima karyawan sesuai dengan kriteria pendidikan untuk jabatan yang kosong sehingga berdampak menyebabkan karyawan yang lebih senior membutuhkan waktu lebih banyak untuk mengarahkan karyawan baru dalam pekerjaan. Dikarenakan karyawan lama mempunyai tambahan pekerjaan untuk mengajari karyawan baru, hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan karyawan lama yang tidak selesai tepat waktu. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,553 > 2,001$ dan signifikan yang diperoleh $0,013 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Megan Mandiri Medan. Menurut Bangun (2012:11), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil perjaannya, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berperan aktif dalam menurunnya kinerja karyawan. Karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh pengawasan kerja yang terlalu ketat, pemimpin yang terlalu otoriter, kompensasi financial yang tidak disesuaikan dengan resiko dan beban kerja karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya data *turn over* karyawan. Ketidakpuasan ini menyebabkan karyawan jenuh dalam bekerja, kemalasan dan paling fatalnya adalah mengundurkan diri dari perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Secara signifikan pelatihan berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada PT. Cipta Megah Mandiri Medan dimana sig bernilai kurang dari 0,05.
2. Secara signifikan disiplin kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada PT. Cipta Megah Mandiri Medan dimana sig bernilai kurang dari 0,05.
3. Secara signifikan penempatan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada PT. Cipta Megah Mandiri Medan dimana sig bernilai kurang dari 0,05.
4. Secara serempak Pelatihan, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai pada PT. Cipta Megah Mandiri Medan dimana nilai sig kurang dari 0,05
5. Nilai Adjusted *RSquare* senilai 82,50% atau 0,825, menandakan variabel penelitian memberi kontribusi besar dalam hal menjabarkan Kinerja Pegawai pada PT. Cipta Megah Mandiri Medanyakni senilai 82,50% sementara untuk sisanya 17,50% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.

Saran

1. Secara umum pelatihan pegawai PT. Cipta Megah Mandiri Medan sudah baik. Pimpinan PT. Cipta Megah Mandiri Medan disarankan dapat mempertahankan dan meningkatkan Pelatihan saat ini guna mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Pelatihan yang tepat meningkatkan kinerja pegawai PT. Cipta Megah Mandiri Medan akan meningkat.
2. Disiplin kerja pegawai PT. Cipta Megah Mandiri Medan sudah baik. Pimpinan disarankan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja saat ini sehingga tetap produktif. Dengan disiplin kerja yang dinamis dan produktif diharapkan pegawai dapat bekerja

- maksimal, dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Secara umum, Penempatan Kerja pegawai PT. Cipta Megah Mandiri Medansudah baik. Penempatan kerja yang sesuai dengan jabatan sehingga pelatihan bermanfaat dalam menambah wawasan dan merubah budaya kerja pegawai. Selain itu juga perlu memberikan pelatihan khususnya dalam penguasaan pelatihan berbasis kompetensi pada struktur yang ada di Universitas Prima Indonesia.
 4. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel lain selain variabel penelitian saat ini sehingga variabel lebih beragam dan diperoleh hasil signifikan.

Daftar Pustaka

- Amelia Khaerani, (2018) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Kabupaten Bandung.
- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). Influence of Work Motivation and Training Toward Employee Performance in the Directorate of Human and General Resources of Pt .Pos. 6(3), 5627–5631
- Andrista, Latis Sania (2021) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. Albakorah Makmur Jaya.
- Aulia, A., & Yuliati, A. (2019). Pengaruh City Branding “A LAND OF HARMONY” Terhadap Minat Berkunjung dan Keputusan Berkunjung Ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 67- 75
- Bahwiyanti, J., & Mawikere, A. R. W. (2020). Analisis Pelaksanaa Seleksi dan Penempatan Kerja Mahasiswa Semester Akhir (Studi Pada Divisi Cooperate AndPlacement Asmi Citra Nusantara Di Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis Issn Online*, 6(3), 498–509.
- FEBRIANA, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Bri) Kantor Cabang Adisucipto Di Daerah Istimewa Yogyakarta <http://eprints.upnyk.ac.id/15817/>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Indrawan, Rully dan Yaniawati, Poppy. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Mar'atu Solekha, and Dr. H. Heru Setiawan, SE.,MM, (2019) Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bamk BJB Kantor Cabang Utama Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.