

Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Aysyah Rengganis, Ade Yovi Novalesi, Ishak, Hanawi, Muhammad Nasir, Hasrita Lubis, Ismail Nasution*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

Jl. Sisingamangaraja Kelurahan Teladan Bar, Kec. Medan Kota, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹Aysyah.Rengganis@gmail.com, ²Ade.Yovi@gmail.com, ³Ishak, Hanawi@gmail.com, ⁴Muhammad Nasir @gmail.com,

⁵Hasrita.usm@fkip.uisu.ac.id, ^{6*}ismail.nasution@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ismail.nasution@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun dan sebanyak 55 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi). Variabel remunerasi signifikan pada 0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (hipotesis 1 diterima). Variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai signifikan pada 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (hipotesis 2 diterima). Variabel kompetensi yang memiliki nilai signifikan pada 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (hipotesis 3 diterima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) maka dapat dijelaskan bahwa remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

Kata Kunci: Remunerasi; Lingkungan Kerja; Kompetensi; Kepuasan Kerja Pegawai

Abstract—This research aims to find out the influence jointly or partially between remuneration, work environment and competence to the job satisfaction of the Workers at the Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. This research uses descriptive qualitative method using primary and secondary data. The population is the workers of the company. Fifty five become the sample of this research. Data analysis technique used is linear regression which shows that from the three independent variables applied to the regression model (remuneration, work environment and competence). Remuneration is significant for 0,003 which can be concluded that remuneration affects job satisfaction (hypothesis 1 accepted). Work environment has significant value 0,001 which can be concluded that quality of work environment (hypothesis 2 accepted). Competence variable has significant value 0,001 which means that competence influences job satisfaction (hypothesis 3 accepted). Research results show that remuneration, work environment and competence all positively influence the job satisfaction of the workers. It can be proven using the result of regression statistic test with probability value 0,000 obtained which is lower than α ($\alpha=0,05$). So, it can be said that remuneration, work environment and competence influence positively the job satisfaction of the workers. Thus, hypothesis 4 accepted.

Keywords: Remuneration; Work Environment; Competence; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan elemen paling penting di dalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Nawawi, 2011). Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses operasional (Bangun, 2012). Di dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan. Peran pegawai negeri sipil sangat penting karena akan menghasilkan public goods dan services terhadap masyarakat (Dessler, 2012). Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya akan senantiasa menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang merasa puas atas pekerjaannya dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa dan asal-asalan.

Yayasan Bunda Siti Banun adalah yayasan sosial yang didirikan oleh pemilik dan pendiri P.T Herfinta Farm And Plantation sebagai bagian dari program Corporate Social Responsibility. Yayasan ini menitik beratkan kegiatannya pada peningkatan mutu pendidikan. Visi Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun Menjadi Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kejuruan Yang Islami dan Berdaya Saing Global (singodimedjodalam edi sutrisno, 2011).

Untuk mewujudkan visi tersebut, Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun hendaknya memiliki pegawai yang handal dan berkinerja baik. Selanjutnya dalam hal meningkatkan kepuasan kerja pegawainya Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun adalah pegawai datang terlambat disebabkan karena mengurus keperluan rumah tangga atau terkena macet diperjalanan dan pegawai saat tiba ditempat kerja tidak langsung bekerja, padahal jam kerja dimulai pada pukul 08.00 WIB tetapi pegawai tidak langsung bekerja melainkan pegawai mengobrol dan minum kopi atau teh terlebih dahulu, mereka mulai bekerja sekitar pukul 08.20 WIB dengan alasan pimpinan mereka belum datang.

Observasi yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun dapat diketahui bahwa pegawai masih perlu mendapatkan perhatian yang serius, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai. Absensi yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidak hadirnya pegawai. Semakin tingginya tingkat absensi berarti tingkat kepuasan kerja semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti tingkat kepuasan kerja semakin tinggi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah remunerasi. Sistem remunerasi bagi setiap PNS merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan oleh pemerintah. Sebelum pelaksanaan reformasi birokrasi, PNS hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk pay for person dan pay for position. Saat ini, Pemerintah menerapkan sistem remunerasi berbasis kinerja (performance based remuneration). Remunerasi berbasis kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (reward) dengan prestasi kerja (performance). Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya (riniwati, 2011), (Marbun, Lubis, & Harahap, 2020).

Faktor lingkungan kerja yang diterapkan dalam organisasi juga turut berperan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2015) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kompetensi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan pegawai, dengan adanya kompetensi yang memadai pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati sebelumnya, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

2. METODE PENELITIAN

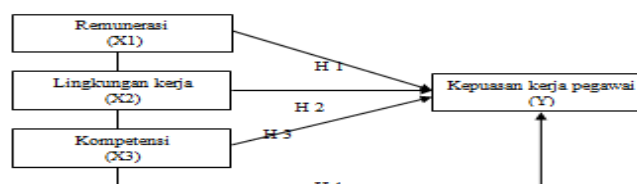
2.1 Kepuasan Kerja Pegawai

(Darmawan, Susano, & Sutrisno, 2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Priansa(2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya.

Triatna(2015:110) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wijono (2015:120) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. (Mila, 2015) mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu upah promosi, supervisi, Benefit, Contingent rewards, Operating procedur, Co-workes, Nature of work, Communication.

2.2 Kerangka Konsep

Hubungan antara remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konsep

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

H4 : Remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

2.4 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat (Hasibuan, 2014). Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

- a. Variabel bebas (independent variable) disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat), Sugiyono (2016:39). Yang dinyatakan dengan X (Remunerasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompetensi (X3).
- b. Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (sugiono, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Remunerasi (X1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014)	Remunerasi secara operasional diukur: a. Gaji b. Insentif c. Benefit d. Bonus dan Komisi e. Tunjangan Pora (2011:12)	Likert
Lingkungan kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain – lain. (sunnyoto, 2011)	Indikator lingkungan kerja yaitu: a. Prosedur Kerja b. Standar Kerja c. Pertanggung jawaban atasan d. Kejelasan Tugas e. Sistem Penghargaan f. Hubungan antar Karyawan Robby Alam (2015:26)	Likert
Kompetensi (X3)	Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Sedarmayanti & Siswanto, 2014)	Kompetensi secara operasional diukur : a. Kemampuan b. Pengetahuan c. Sikap Wibowo (2012:324)	Likert
Kepuasan kerja pegawai (Y)	Sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Triatna (2015:110)	Kepuasan kerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. Contingent rewards 6. Operating procedur 7. Co-workes 8. Nature of work 9. Communication Badriyah (2015:241)	Likert

2.5 Populasi dan Sampel

(Sugiono, 2013) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun 55 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit, maka dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 55 orang.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

- Pengamatan (observation) langsung terhadap remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.
- Wawancara (interview) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.
- Daftar pertanyaan (questionnaire) yang diberikan kepada pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun yang menjadi responden penelitian ini.
- Studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun yang memiliki relevansi dengan penelitian.

2.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiono (2009:29) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (variabel kunci yang sedang diteliti). Menurut Sugiyono (2016:121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS, dan untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation. Priyatno (2008:90) mengemukakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu, Sugiyono (2016:172). Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS, menurut Priyatno (2008:102) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. (Santoso, 2016) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. dalam model regresi linier. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki

distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai variance inflation factor (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan Tolerance Value diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai. Dalam suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukan kedalam serangkaian data.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X₁ = Remunerasi

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Kompetensi

A = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Remunerasi

b₂ = Koefisien regresi Lingkungan kerja

b₃ = Koefisien regresi Kompetensi

e = Error

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai sig $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai sig $\alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, (Ghozali, 2011)). Dengan kaidah pengambilan keputusan :

2) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji statistik t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen atau untuk melihat variabel apa yang memberikan pengaruh dominan diantara variabel yang ada. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah dengan melihat nilai signifikan, apabila nilai sig $\alpha < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai sig $\alpha > 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak, (Ghozali (2016:97).

3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa

3.1.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun yang beralamat di jalan H. M. Said, No. 213, Ujung Bandar Sigambal, Rantauprapat, Rantau Selatan, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 21412. Adapun jumlah populasi adalah 55 orang. Sampel yang diambil adalah berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 55 orang pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 55 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 55 eksemplar	55
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	55
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	55

Berdasarkan hasil penelitian menurut jenis kelamin (Tabel 2) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (63,7%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (36,3%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	35	63,7
Wanita	20	36,3
Total	55	100,0

Hasil penelitian berdasarkan jenjang pendidikan (Tabel 3) menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan S1 yaitu sebanyak 42 orang atau 76,4%, berpendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 5,4%, berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 10 orang atau 18,2%, berpendidikan SMA sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S2	3	5,4
S1	42	76,4
Diploma 3 (D3)	10	18,2
SMA	0	0
SMP	0	0
Total	55	100

3.1.2 Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi serta kepuasan kerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 5. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kepuasan kerja pegawai (Y)	1. KKP1	52,7	47,3	0	0	0	100
	2. KKP2	29,1	69,1	1,8	0	0	100
	3. KKP3	41,8	58,2	0	0	0	100
	4. KKP4	30,9	69,1	0	0	0	100
	5. KKP5	40,0	60,0	0	0	0	100
	6. KKP6	20,0	65,5	14,5	0	0	100
	7. KKP7	34,5	65,5	0	0	0	100

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Remunerasi (X1)	8. KKP8	34,5	63,6	1,8	0	0	100
	1. R1	29,1	65,5	5,5	0	0	100
	2. R2	18,2	60,0	20,0	1,8	0	100
	3. R3	32,7	67,3	0	0	0	100
	4. R4	21,8	76,4	1,8	0	0	100
	5. R5	21,8	58,2	18,2	1,8	0	100
	6. R6	21,8	69,1	9,1	0	0	100
	7. R7	36,4	63,6	0	0	0	100
Lingkungan kerja (X2)	8. R8	36,4	63,6	0	0	0	100
	1. LK1	36,4	61,8	1,8	0	0	100
	2. LK2	20,0	60,0	18,2	1,8	0	100
	3. LK3	21,8	67,3	10,9	0	0	100
	4. LK4	32,7	61,8	5,5	0	0	100
	5. LK5	36,4	61,8	1,8	0	0	100
	6. LK6	40,0	60,0	0	0	0	100
	7. LK7	34,5	61,8	3,6	0	0	100
Kompetensi (X3)	8. LK8	21,8	65,5	12,7	0	0	100
	1. K1	16,4	63,6	20,0	0	0	100
	2. K2	47,3	52,7	0	0	0	100
	3. K3	47,3	52,7	0	0	0	100
	4. K4	50,9	49,1	0	0	0	100
	5. K5	45,5	54,5	0	0	0	100
	6. K6	27,3	47,3	25,5	0	0	100
	7. K7	16,4	69,1	14,5	0	0	100
8. K8	20,0	74,5	5,5	0	0	100	

3.1.3 Uji Kualitas Data

Adapun Uji Kualitas Data terdiri dari :

a. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Remunerasi (X1)	1) R1	0.803	0.265	Valid
	2) R2	0.758	0.265	Valid
	3) R3	0.757	0.265	Valid
	4) R4	0.647	0.265	Valid
	5) R5	0.663	0.265	Valid
	6) R6	0.739	0.265	Valid
	7) R7	0.725	0.265	Valid
	8) R8	0.842	0.265	Valid
Lingkungan kerja (X2)	1) LK1	0.815	0.265	Valid
	2) LK2	0.526	0.265	Valid
	3) LK3	0.791	0.265	Valid
	4) LK4	0.717	0.265	Valid
	5) LK5	0.858	0.265	Valid
	6) LK6	0.869	0.265	Valid
	7) LK7	0.685	0.265	Valid
	8) LK8	0.745	0.265	Valid
Kompetensi (X3)	1) K1	0.760	0.265	Valid
	2) K2	0.696	0.265	Valid
	3) K3	0.696	0.265	Valid
	4) K4	0.681	0.265	Valid
	5) K5	0.573	0.265	Valid
	6) K6	0.594	0.265	Valid
	7) K7	0.708	0.265	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan kerja pegawai (Y)	8) K8	0.629	0.265	Valid
	1) KKP1	0.759	0.265	Valid
	2) KKP2	0.809	0.265	Valid
	3) KKP3	0.804	0.265	Valid
	4) KKP4	0.754	0.265	Valid
	5) KKP5	0.769	0.265	Valid
	6) KKP6	0.658	0.265	Valid
	7) KKP7	0.829	0.265	Valid
8) KKP8	0.786	0.265	Valid	

b. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel

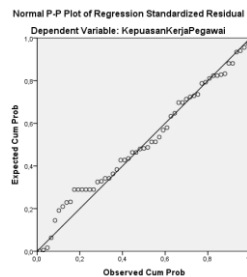
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Remunerasi (X1)	0.777	0.6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.778	0.6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.763	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja pegawai (Y)	0.784	0.6	Reliabel

Dari data tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

Adapun Uji Asumsi Klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut tabel uji Multikolinieritas:

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Remunerasi	,415	2,410
	LingkunganKerja	,588	1,699
	Kompetensi	,443	2,257

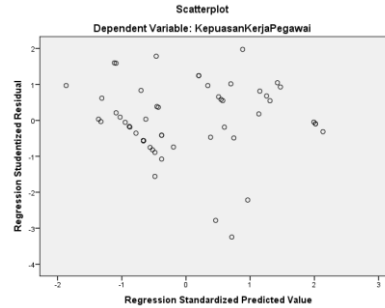
a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel

independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.1.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

a. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,294	2,592			,499	,620
Remunerasi	,314	,099	,331		3,175	,003
LingkunganKerja	,286	,081	,308		3,521	,001
Kompetensi	,386	,107	,365		3,620	,001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

b. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig.) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1 = k - 1$, dan $df2 = n - k$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 55 - 4 = 51$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,79. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,028	3	133,009	56,809	,000 ^b
	Residual	119,408	51	2,341		
	Total	518,436	54			

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, LingkunganKerja, Remunerasi

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 55,809 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa remunerasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Dengan kata lain, remunerasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni $55,809 > 2,79$. Hal tersebut berarti jika remunerasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kepuasan kerja pegawai (Y), sebaliknya jika remunerasi

(X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai (Y).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel model Summary dan tertulis R Square. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R Square/Adjusted R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,770	,756	1,530

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, LingkunganKerja, Remunerasi

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,770. Artinya 77,0% variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu remunerasi, lingkungan kerja, kompetensi dan sisanya sebesar 23,0% (100% - 77,0%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.1.6 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,294	2,592		,499	,620
	Remunerasi	,314	,099	,331	3,175	,003
	LingkunganKerja	,286	,081	,308	3,521	,001
	Kompetensi	,386	,107	,365	3,620	,001

a. Dependent Variable: KepuasanKerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu : $Y = 1,294 + 0,314X_1 + 0,286X_2 + 0,386X_3$ (1)

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,294 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi diterapkan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,294 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,314 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel remunerasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika remunerasi terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan naik 0,314 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,286 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai tidak akan naik 0,286 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,386 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan naik 0,386 satuan.

3.2 Evaluasi

3.2.1 Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi diterapkan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Artinya bahwa remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa gaji yang saya terima diberikan pada tepat waktu, senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri, senang dengan atasan yang dapat

memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya, senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan, senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan, senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.

3.2.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa remunerasi searah dengan kepuasan kerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya remunerasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa remunerasi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa tunjangan kinerja yang saya terima sudah diberikan sesuai aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, pimpinan tidak membedakan perlakuan terhadap pegawai didalam memberikan gaji dan promosi, Instansi memberikan promosi jabatan yang lebih baik/tinggi apabila pegawai berprestasi, imbalan prestasi kerja dan ganjaran lainnya yang saya terima telah memuaskan dan menambah semangat kerja, imbalan prestasi kerja yang diterima selalu tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja, Instansi memberikan penghargaan yang memadai kepada anda bila berhasil mengimplementasikan ide dan cara baru, tunjangan kinerja yang saya terima dapat membantu menambah penghasilan saya sebagai PNS, terdapat dukungan dalam pengobatan jika mengalami sakit.

3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya lingkungan kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum diperlukan dan belum penting untuk diterapkan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan, pencahayaan pada ruang kerja di perusahaan ini terang, fasilitas yang ada sudah membuat kerja saya menjadi lancar, ventilasi udara yang ada saat ini memperlancar pekerjaan, tingkat kebisingan pada perusahaan ini tidak mengganggu pekerjaan saya, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik, hubungan dengan rekan sekerja pada perusahaan ini berjalan dengan lancar, kamar mandi yang tersedia selalu terjaga kebersihannya.

3.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi adalah searah dengan kepuasan kerja pegawai atau dengan kata lain adanya kompetensi yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila kompetensi yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja saya, memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri, ketika terjadi suatu masalah, saya dapat memecahkan masalah tersebut dengan pengetahuan yang saya miliki, dalam bekerja, saya dapat memahami setiap akar permasalahan yang terjadi, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki, dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti, memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan, mampu menciptakan keakraban dengan sesama rekan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Sedangkan Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Siti Banun.

REFERENCES

- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, A., Susano, A., & Sutrisno, S. (2017). ANALISA SISTEM PENENTUAN OBJEK WISATA PANTAI TERBAIK DI BALI MENGGUNAKAN METODE F-AHP. SENATIK 2017.
- Dessler, G. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.). PT. Indeks, Jakarta.
- Ghozali. (2011). Teori kinerja dan pengukuran. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, malayu S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. bumi aksara.
- Marbun, D. S., Lubis, H., & Harahap, A. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Madrasah Aliyah di Kota Medan. 21(1), 1–9. Retrieved from <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Mila, B. (2015). cetakan 1, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nawawi. (2011). Manajemen sumber daya manusia : untuk bisnis yang kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada university press.
- riniwati, harsuko. (2011). mendongkrak motivasi dan kinerja. malang: pemberdayaan SDM.UB Press:
- Santoso, S. (2016). Panduan lengkap SPSS versi 23. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015). sumber daya manusia dan produktifitas kerja, cetakan kedua. Bandung: penerbit : mandar maju.
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 11(3), 501–510.
- singodimedjodalam edi sutrisno. (2011). manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja. Jakarta: kencana.
- sugiono. (2013). metode penelitian kuantitatif kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, cv.
- sunyoto, danang & burhanuddin. (2011). Perilaku organisasi. Yogyakarta: CAPS.