

**PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KEPUASAN KERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN
PT DAVIDI INTERNASIONAL DI BALIKPAPAN**

Hermin Nainggolan¹ Melly Anggraini²

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Email : herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, motivation and competence on job satisfaction based on the perceptions of employees of PT Davidi Internasional in Balikpapan, either partially or simultaneously. The number of samples is 65 respondents. Data collection was carried out using primary data by distributing questionnaires directly to respondents. Data were analyzed by validity and reliability tests as well as multiple linear analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and classical assumptions. The results showed that it was simultaneously proven that the variables of compensation, motivation and competence had a positive and significant effect on job satisfaction based on the perceptions of employees of PT Davidi Internasional in Balikpapan Partially the compensation variable (X1) had a positive and significant effect on job satisfaction (Y), partially the variable motivation (X2) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y), partially the compensation variable (X3) has a negative and insignificant effect on job satisfaction (Y) at PT Davidi Internasional in Balikpapan.

Keywords: Compensation, Motivation, Competence and job satisfaction.

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan PT Davidi Internasional di Balikpapan, baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel sebanyak 65 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Data dianalisis dengan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis linear berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terbukti bahwa variabel kompensasi, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan PT Davidi Internasional di Balikpapan Secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), secara parsial variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), secara parsial variabel kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Davidi Internasional di Balikpapan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kompetensi dan kepuasan kerja.

Pendahuluan

Karyawan adalah salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan mencapai tujuannya. sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan juga profesional sangat sekali dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan karena hampir seluruhnya kegiatan operasional didalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Manajemen sangat penting dalam perusahaan karena semua sumber daya dikoordinasikan,diarahkan dan dikendalikan dengan sebaik baiknya sehingga perusahaan dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai keberhasilan perusahaan dan juga karna jika perusahaan memiliki manajemen yang baik maka perusahaan tersebut akan cepat mencapai target yang diinginkan. Semua yang dilakukan harus ada patokannya.

PT. Davidi Internasional perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengerjakan proyek nasional yang meliputi jasa pelaksana konstruksi pertambangan dan manufaktur dibidang teknik, pabrikasi baja dan kontruksi untuk perusahaan minyak dan gas serta perusahaan pertambangan. Perusahaan ini terus melakukan pertumbuhan yang sangat pesat dengan berbagai terobosan dibidang produk dan layanan. Tingkat kepuasan karyawan merupakan salah satu factor terpenting didalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Gambar 1.1

Penilaian Kepuasan kerja karyawan PT Davidi Internasional

No	Indikator kepuasan kerja	Data penilaian kepuasan					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	contigen rewards	80	85	75	70	65	60
2	operating procedure	70	75	85	75	70	60
3	coworkers	85	85	90	75	70	60
4	nature of work	80	85	90	75	70	60
5	communication	80	85	80	75	70	60
	Jumlah	395	415	420	370	345	300
	Rata rata kepuasan kerja	79%	83%	84%	74%	69%	60%
	keterangan	Cukup	Baik	Baik	Cukup	kurang	kurang

Sumber: HRD Dept PT Davidi Internasional

Dari tabel diatas dapat disimpulkan selama 6 tahun terakhir dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 terjadi kenaikan kemudian terjadi juga penurunan kepuasan karyawan di PT Davidi Internasional ditahun 2017 kepuasan karyawan rata rata memiliki nilai sebesar 79 dimana dalam penilaian dalam 1 tahun terakhir ditahun 2017 penilai untuk semua departement PT Davidi Internasional memiliki nilai baik dikarenakan kepuasan kerja karyawan terpenuhi berdasarkan dari 5 indikator kepuasan kerja Hal ini dikarenakan dari kemangkiran para karyawan mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan. Sehingga karyawan hadir ditempat kerjanya sesuai dengan jadwal kerja.

Pada tahun 2020 kepuasan karyawan turun menjadi 74 atau sebesar 18% dibandingkan tahun 2019 dikarenakan tahun 2020 mengalami beberapa masalah yaitu perusahaan mengalami kerugian yang menyebabkan upah atau gaji karyawan terlambat dibayarkan karena masalah tersebut membuat para karyawan merasa seperti tidak dihargai dalam bekerja sehingga mereka banyak yang kurang menaati peraturan dikarenakan banyak beberapa karyawan masuk kantor tidak sesuai jadwal yang telah dibuat.bahkan tidak masuk kerja sehingga absen mereka kurang.

Hal ini didasari oleh kompensasi yang tidak jelas karna kompensasi yang tidak jelas tersebut membuat karyawan tidak taat terhadap aturan yang telah dibuat yaitu

sering terlambat masuk kerja hal ini menjadi salah satu faktor motivasi karena karyawan harus segera diberikan motivasi agar karyawan tersebut terdorong dan juga berubah menjadi lebih baik dalam bekerja. dan juga karna jika tidak diberikan dorongan akan membuat kompetensi atau keahlian karyawan tersebut berkurang karna jarang diasah atau dikembangkan untuk memajukan perusahaan.

Pada tahun 2021 kepuasan karyawan tidak kunjung membaik dan tahun 2022 bahkan lebih turun lagi. Hal ini dikarenakan ditahun 2021 masalah kompensasi karyawan masih belum terselesaikan dan karyawan juga masih tetap saja terlambat masuk kerja apabila hal ini tidak segera ditangani maka akan berdampak pada kompetensi karyawan dikarenakan apabila karyawan sering terlambat masuk kerja atau bahkan tidak masuk kerja keahlian mereka lama kelamaan akan menurun. jika ini terjadi akan berpengaruh buruk pada hasil kerja perusahaan.

Menurut Dayana & Marbun (2018:11) Motivasi adalah dorongan atau letupan yang berasal dari diri sendiri atau dengan bantuan orang lain yang berperan sebagai penggerak bagi individu maupun kelompok untuk mengeluarkan yang terbaik dari dirinya sendiri. Motivasi sangat penting didalam suatu perusahaan, apabila karyawan diberikan dorongan semangat maka karyawan tersebut pasti akan puas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Prassetiyawan dan Triyani (2019) Pengaruh kompensasi, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada CV Enggal Jaya Semarang mendapatkan hasil penelitin secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan namun penelitian yang dilakukan Permana (2020) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo mendapatkan hasil secara parsial motivasi

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Affandi at al (2021, p. 100) kompetensi adalah suatu keterampilan atau pengetahuan yang memiliki ciri profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang sangat penting dan unggul dalam bidang tertentu. Karyawan yang memiliki kompetensi pasti akan tenang dan cekatan meyelesaikan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Anwar & Chairy (2022) pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui konerja karyawan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan mendapatkan hasil secara parsial kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan namun penelitian yang dilakukan Meidita (2019) Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja mendapatkan hasil secara parsial kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terurai diatas, fenomena performa negatif yang terjadi diperusahaan, serta adanya gab research pada peneliti terdahulu, maka peneliti akan menjadikan ini sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Davidi Internasional, dengan judul **“Pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan persepsi Karyawan PT. Davidi Internasional di Balikpapan”**.

Kajian Literatur

Manajemen sangat penting didalam susatu peusahaan tanpa adanya manajemen yang baik semua Kegiatan perusahaan akan berantakan dan tidak terarah.

Budiharjo (2019, p. 5) manajemen sumber daya manusia adalah sekumpulan Kegiatan yang meliputi perencanaan pengorganisasian pengarahan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atau daya manusia untuk dipergunakan

memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan.

Marbaw adamy (2016, p. 4) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja. Anwar & padli (2020, p. 3) MSDM adalah ilmu yang mengkaji cara mengelola tenaga kerja agar berfungsi secara efektif dan efisien dengan melaksanakan fungsi fungsi manajemen.

Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktik dan kebijakan serta fungsi fungsi manajemen agar tenaga kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien

Kompensasi yang diberikan sebagai suatu bentuk imbalan atau balas jasa karna telah menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga bentuk penghargaan apabila pekerjaan terselesaikan melebihi ekspetasi.

Kusumaryoko (2021, p. 75) kompensasi merupakan istilah umum atau istilah payung bagi bentuk pemberian pembayaran penyediaan dari perusahaan kepada karyawan, dapat berbentuk finansial maupun nonfinancial, yang bertujuan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dasmadi (2021, p. 47) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balasan dari suatu pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan. Wardhana et al (2022, p. 95) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya karena telah bekerja profesional sesuai dengan kinerja.dapat disimpulkan kompensasi adalah hak karyawan setelah memeberikan tenaga, pikiran, serta waktu atau telah mencapai suatu standart atau target yang telah ditetapkan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya.

Menurut wardhana et al (2021, p. 131) Tujuan Kompensasi, adalah membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan

menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Widodo (2015, p. 157) tujuan kompensasi yaitu: 1. Memperoleh personalia yang qualified, 2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang, 3. Menjamin keadilan, 4. Menghargai perilaku yang diinginkan, 5. Mengendalikan biaya biaya, 6. Memnuhi peraturan peraturan legal.

Menurut Wardhana et al (2022, p. 98) maka dapat dirumuskan indikator kompensasi yaitu: 1.Gaji atau Upah,2 Tunjangan,3. Reward/ Insentif, 4. Fasilitas, 5. Pensiun. Menurut Kuswardani (2020, p. 111) indikator dalam kompensasi adalah a. pegawai mendapatkan gaji yang layak. b. sisitem penerimaan upah pegawai. c. penerimaan insentif dari instansi terkait. d. pemberian fasilitas yang nyaman untuk pegawai dan e. kepuasan pegawai. Menurut Afandy (2018, p. 194) indikator indikator pemberian kompensasi yaitu 1) upah dan gaji, 2) insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Motivasi suatu keadaan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sutau Kegiatan sehingga dia dapat bergerak untuk mencapai tujuan yang dia inginkan.

Dayana & Marbun (2018, p. 11) Motivasi adalah dorongan atau letupan yang berasal dari diri sendiri atau dengan bantuan orang lain yang berperan sebagai penggerak bagi individu maupun kelompok untuk mengeluarkan yang terbaik dari dirinya sendiri. Badrianto et al (2021, p. 67) Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan. dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari diri atau bantuan orang lain yang bersifat sebagai penggerak bagi individu maupun kelompok untuk dapat mencapai tujuannya. Dirhamsyah (2021, p. 13) motivasi adalah kemampuan, keterampilan dan keahlian seseorang dalam mengarahkan dan mendorong orang lain agar mau bekerja lebih baik lagi sehingga tujuan yang telah

direncanakan organisasi atau perusahaan sejalan dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut sedarmayanti (2017, p. 171) Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai: 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan. 2) Meningkatkan semangat dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan. Menurut Armansyah (2021, p. 6) tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan adalah agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan pengarahannya yang telah diberikan dan bisa tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017, p. 101) indikatornya yaitu 1. Kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan sosial, 4. Kebutuhan penghargaan diri, 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Afandy (2018, p. 29) indikator motivasi yaitu: a) Balas jasa, b) kondisi kerja, c) Fasilitas kerja, d) Prestasi kerja, e) Pengakuan, f) pekerjaan.

Menurut Badrianto et al (2021, p. 75) indikator motivasi kerja adalah: 1. Keseriusan / kesungguhan dalam bekerja. 2. Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik. 3. Menyukai pekerjaan yang menantang. 4. Berkeinginan untuk menyenangkan diri. 5. Rasa tanggung jawab.

Kompetensi termasuk keahlian atau kemampuan seseorang dalam men gerjakan suatu tugas atau pekerjaan sehingga dapat mampu memberikan kontribusi yang baik untuk keberhasilan perusahaan. Sulistiyono (2022, p. 7) kompetensi yaitu karakteristik mendasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan sebagai pendorong keberhasilan dan keinginan untuk mencoba menyelesaikan tugas secara efektif. Sudirman (2021, p. 3) kompetensi adalah

seperangkat ilmu yang dimiliki seseorang yang terdiri dari aspek nilai dan sikap, pengetahuan, serta segala sesuatu yang dapat diterapkan sesuai pada tempat tugas orang tersebut yang dimungkinkan untuk menambah intensitas nilai dan mutu yang ada didalam dirinya. Busro (2018, p. 35) kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan dan faktor lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya. dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat ilmu yang dimiliki seseorang yang meliputi aspek nilai dan sikap, pengetahuan, keterampilan, untuk menambah intensitas nilai dan mutu yang ada didalam dirinya.

Menurut Affandi et al (2021, p. 105) Indikator kompetensi yaitu a. pengetahuan (*Knowledge*), b. keterampilan (*skill*), c. sikap (*attitude*). Menurut Busro (2018, p. 35) kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut : 1. Pengetahuan (*knowledge*), 2. Nilai (*Value*), 3. Pemahaman (*Understanding*), 4. Kemampuan (*skill*), 5. Sikap (*attitude*), 6. Minat (*interest*). Menurut Taruh (2020, p. 90) indikator kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Kepuasan kerja seperti perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan didalam perusahaan dalam bekerja, lingkungan kerjanya serta kebijakan perusahaannya yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut bila karyawan senang maka karyawan tersebut royal terhadap perusahaan.

Donni Junny Priansa (2016, p. 291) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi seorang karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi sikap mental dan sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya .

Ekawarna (2018, p. 292) Kepuasan kerja merupakan bagian kepuasan hidup yang berkaitan dengan perasaan dan sikap dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sedarmayanti (2017, p. 168) kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang bisa merasakan suatu pekerjaan dan aspek yang ada didalamnya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan didalam bekerja maupun dalam lingkungan ataupun kebijakan perusahaan yang tidak sesuai.

Menurut Agustini (2019, p. 57) Adapun fungsi kepuasan kerja tersebut di dalam perusahaan adalah sebagai berikut : 1. Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. 2. Meningkatkan semangat kerja karyawan 3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan 4. Meningkatkan prestasi kerja karyawan 5. Menumbuhkan komitmen organisasi 6. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Rivai et al (2022, p. 299) fungsi kepuasan kerja antara lain: 1. Meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 2. meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan.

Menurut Sudaryo et al (2018, p. 92) Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: 1. Kemangkiran, 2. Keinginan Pindah, 3. Kinerja Karyawan, 4. Rekan Kerja., 5. Kenyamanan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017, p. 168) a. isi pekerjaan, b. supervisi, c. organisasi dan manajemen, d. kesempatan maju, e. gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif, f. rekan kerja, g. kondisi pekerjaan. Menurut Hamali (2018, p. 203) indikator kepuasan kerja yaitu: a) perpindahan karyawan, b) tingkat ketidakhadiran kerja, c) umur, d) tingkat pekerjaan, d) ukuran pengorganisasian perusahaan.

Metode Penelitian

Populasi berkaitan dengan jumlah orang atau sekelompok orang dengan kualitas yang sudah ditetapkan oleh seorang yang ingin meneliti.

Menurut Darmanah (2019, p. 48) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas Obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti berguna untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Davidi Internasional di Balikpapan yang berjumlah 65 (Enam puluh lima) orang karyawan

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama yang dapat mewakili seluruh populasi yang ingin diteliti.

Menurut Darmanah (2019, p. 48) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan pada dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili. Anggota sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Davidi Internasional di Balikpapan yaitu sebanyak 65 (Enam puluh lima) orang karyawan.

Pengukuran instrument semua variabel penelitian ini menggunakan skala likert Sugiyono (2017, p. 94) dengan angka skor tertinggi adalah 5 untuk jawaban yang paling mendekati ideal dan angka skor 1 untuk jawaban yang paling jauh dari ideal

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel lain.

2. Variabel terikat adalah variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan sumber data peneliti ini didapatkan dari hasil kuesioner yang disebar dan hasil wawancara kepada pimpinan dan manajer perusahaan. Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu:

Kuesioner (google form)

Darmanah (2019, p. 37) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau tertulis kepada responden untuk mereka jawab Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efisien apabila peneliti tahu dengan hasil pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden.

Wawancara

Darmanah (2019, p. 25) Wawancara adalah proses menghasilkan keterangan guna tujuan penelitian caranya dengan Tanya jawab sambil bertatap muka antara sipewawancara dengan sipenjawab (responden) dengan menggunakan alat yang disebut interview gulde (panduan wawancara).

Library research (penelitian kepustakaan)

Metode penelitian yang digunakan berdasarkan studi literature dalam hal ini penulis berusaha mencari dan membaca serta menemukan sumber sumber ilmiah yang ada dalam buku, jurnal, dan skripsi terdahulu.

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Sugiyono

(2012, p. 147) merupakan metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis ini merupakan analisis deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki sehingga memperoleh gambaran umum tentang kompensasi, motivasi, dan kompetensi pada kepuasan kerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan pada PT. Davidi Internasional.

2. Uji Validitas

Menurut Setyaningrum (2019, p. 164) validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. . Instrument yang dikatakan valid apabila alat yang digunakan bisa dengan baik mengukur objek ukur. Itu sebabnya, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur. Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor variabel sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing masing variabel $> 0,25$. Jika item mempunyai r hitung $< 0,25$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai r hitung $> 0,25$ maka item tersebut dinyatakan valid.

3. Uji Realibilitas

Menurut Setyaningrum (2019, p. 166) dijelaskan reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa. Reliabilitas alat ukur dapat kita ketahui dengan melakukan pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabelitas item diuji dengan melihat nilai Alpha- Cronbach. Nilai Alpha Cronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai alpha $> 0,7$ maka tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability)

4. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018, p. 161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal,

untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis uji statistik Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05 atau 5%.

5. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018, p. 107) uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal Untuk mendeteksi apakah ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation factor (VIF) Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika VIF dan nilai Tolerance $< 0,01$ maka terjadi multikolinieritas
2. Jika VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,01$ maka tidak terjadi multikolinieritas

6. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018, p. 142) uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen

- Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas signifikan lebih besar dari tingkat kepercayaan 5%.

- Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5%.

7. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018, p. 111) Uji Autokorelasi memiliki tujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada

korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya problem autokorelasi pada model regresi yaitu dengan melakukan metode pengujian dengan uji Durbin Watson (DW).

Pengujian Hipotesis

8. Uji T

Menurut (Ghozali 2018) Uji t dilakukan untuk bisa mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Uji t pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen pada sebuah penelitian, yaitu untuk menjawab rumusan masalah dan menjawab hipotesis atas penelitiannya.

Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

9. Uji F

Menurut (Ghozali 2018) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Dengan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima, artinya variabel independent secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak, artinya variabel

independent secara serentak atau bersamaan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

10. Analisis regresi linear berganda

Gujarati Ghazali, (2015, p. 93), analisis regresi pada dasarnya adalah ilmu tentang ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel independen yang diketahui. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja (dependen)

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X₁, X₂, X₃ = Kompensasi, motivasi, dan kompetensi (independen)

e = Standar error

11. Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah kuat tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan, nilai korelasi berada diantara -1 dan 1. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

12. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui presentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka, presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Sujarweni 2015, p. 164). Koefisien merupakan angka yang menyatakan persentase dan berfungsi untuk menentukan

besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Davidi Internasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan posisi jabatan

No	Posisi Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Accounting	4	6%
2	Human Resources	4	6%
3	Production	57	88%
Total		65	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan tingkat posisi jabatan sebagai Accounting sebanyak 4 orang (6%), Human Resources sebanyak 4 Orang (6%), dan Productiona sebanyak 57 orang (88%). Hal ini menggam barkan bahwa sebagian besar respon den karyawan yang bekerja pada PT Davidi Internasional di Balikpapan lebih banyak yang berposisi jabatan Productiona.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	laki laki	58	89%
2	Perempuan	7	11%
Total		65	100%

sumber : penulis (2023)

Berdasarkan data pada tabel 41 menunjukkan bahwa jumlah seluruh responden adalah 65 orang dan jumlah

karyawan yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 89% dan jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan terdapat 11%

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan

Usia

No	Usia	Jumlah	presentase
1	<20 tahun	1	2%
2	21-30 tahun	3	5%
3	31-40 tahun	15	23%
4	>40 tahun	46	71%
Total		65	100%

Sumber : penulis (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah seluru responden adalah 65 dan jumlah Karyawan yang memiliki usia 20 Tahun sebanyak 1 orang, 21-30 tahun sebanyak 3 orang, 31-40 tahun sebanyak 15 orang dan Karyawan yang berusia 40 tahun sebanyak 46 orang.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	54	83%
2	D3	4	6%
3	S1	7	11%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Total		65	100%

sumber : penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, responden yang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat sebesar 54 orang atau 83%, responden yang berpendidikan D3 sebesar sebesar 4 orang 6% dan responden yang berpendidikan S1 sebesar 7 orang 11% Sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebesar 54 orang atau 83%, hal ini dikarenakan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tidak terlalu sulit dan

dapat dikerjakan oleh karyawan dengan lulusan SMA/SMK/Sederajat.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 5 Tahun	18	28%
2	5-10 Tahun	8	12%
3	> 10 Tahun	39	60%
Total		65	100%

Sumber : Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dijelaskan bahwa responden yang sudah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 18 orang (28%), yang bekerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 8 orang (12%) dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 39 orang (60%).

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan dipakai apakah sudah benar-benar digunakan mengukur apa yang akan diukur.

Tabel 4.11
Hasil uji validitas

Kepuasan kerja (Y)	Y1	296	.2441	Valid
	Y2	722	.2441	Valid
	Y3	462	.2441	Valid
	Y4	680	.2441	Valid
	Y5	680	.2441	Valid
	Y6	741	.2441	Valid
	Y7	722	.2441	Valid
	Y8	462	.2441	Valid
	Y9	663	.2441	Valid
	Y10	319	.2441	Valid
	Y11	880	.2441	Valid
	Y12	880	.2441	Valid
	Y13	651	.2441	Valid
	Y14	404	.2441	Valid
	Y15	799	.2441	Valid
	Y16	651	.2441	Valid
	Y17	711	.2441	Valid
	Y18	519	.2441	Valid

Sumber data: diolah oleh penulis tahun

Diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid nilai dan masing masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari nilai r tabel (0,2441) dengan demikian pernyataan pada instrument penelitian dinyatakan layak. Pengujian realibilitas untuk mengetahui apakah pernyataan dapat dipercaya dan diandalkan

Tabel 4.12
Hasil uji realibilitas

No	Variabel	cronbach's alpa	Standart alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	.789	.70	Realibel
2	Motivasi (X2)	.753	.70	Realibel
3	Kompetensi (X3)	.822	.70	Realibel
4	Kepuasan kerja (Y)	.915	.70	Realibel

Sumber: penulis (2023)

Diketahui bahwa masing masing indikator memiliki nilai Cronbach alpa lebih besar 0,70. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat terdistribusi normal atau tidak normal Berikut dapat dilihat hasil uji normalitas pada tabel dibawah

Tabel 1.

Uji Kolmogorov Smirnov

Predikator	Signifikan	Nilai Kritis	Keterangan
Asymp Sig (2-tailed)	0,200	0,05	Normal

Berdasarkan tabel diatas terlihat pada kolmogrov-smirnov nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200 nilai signifikansinya Asymp sig (2-tailed) menunjukkan 0,200 yang lebih besar dari 0,05 artinya nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang

ditetapkan dan dapat dikatakan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model gresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel dibawah ini

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikoloniaritas

Variabel	Colloniarity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	0,598	1.672	Tidak terjadi Multikoloniaritas
Motivasi (X2)	0,725	1.380	Tidak terjadi Multikoloniaritas
Kompetensi (X3)	0,544	1.837	Tidak terjadi Multikoloniaritas

Berdasarkan pada Tabel diatas mempunyai angka tolerance > 0,10 dan angka VIF < 10. Maka bisa diambil kesimpulan jika tidak terjadi multikolenieritas pada data penelitian ini.

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain Hasil uji heteroskedastisitas untuk seluruh sampel disajikan dalam Tabel dibawah ini sebagai berikut:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

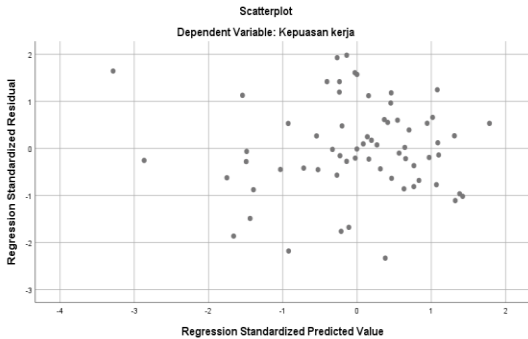
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)			1.820	.074		
	Kompensasi	-.130	.053	-.382	.704	.598	1.672
	Motivasi	-.017	.045	-.054	.958	.725	1.380
	Kompetensi	.104	.056	.305	.761	.544	1.837

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan ouput Scatterplot diatas di ketahui bahwa tidak ada pola yang jelas secara titik-titik data penyebar ditengah dan di bawah atau disekitar 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah Heterokedastisitas

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas
Uji geltser



Berdasarkan diatas dapat dikatakan bahwa:

- Nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,018 < 0,05$ maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedstisitas
- Nilai signifikansi Motivasi sebesar $0,704 > 0,05$ maka kesimpulannya Tidak terjadi gejala heteroskedstisitas
- Nilai signifikansi kompetensi sebesar $0,069 > 0,05$ maka kesimpulannya Tidak terjadi gejala heteroskedstisitas

Uji autokorelasi dilakukan untuk apakah dalam persamaan regresi terjadi autokorelasi atau tidak.

Nilai durbin Watson (DW) yang didapat adalah 1.757 pada sig 0,05 dengan $n = 65$ dan $K = 3$, $Du = 1.6960$ dan $dl = 1.5035$ serta $4 - du = 2.304$ dan $4 - dl = 2.4965$. maka untuk kesimpulan yang diperoleh adalah $Du < d < 4 - du$ atau $1.6960 < 1.757 < 2.304$ maka dapat disimpulkan model regresi yang terbentuk adalah tidak terjadi autokorelasi

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari ketiga variabel Independent Kompensasi, Motivasi, dan kompetensi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Davidi Internasional di Balikpapan,

Gambar 4.15

Hasil Uji F

Variabel Predikator	F	Signifika n	Keteranga n
Kompensa si (X1)	38.041	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)			
Kompetens i (X3)			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa signifikansi bernilai 0,000 dan Fhitung sebesar 38,041. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signiikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $38,041 > Ftabel 2,76$ hal tersebut sehingga model regresi dikatakan layak.

4.7.2 Uji T (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing vanabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel Predikator	t hitung	Signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	5.686	0,000	Signifikan
Motivasi (X2)	5.016	0,000	Signifikan
Kompetensi (X3)	-594	554	Tidak Signifikan

1. Uji Hipotesis Kompensasi (XI)
Dan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kompensasi 5,686 lebih besar dari ttabel 1.670 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan Dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

2. Uji Hipotesis Motivasi (X2)
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Davidi Internasional di Balikpapan Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Motivasi 5.016 lebih besar dari ttabel 1.670 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Uji Hipotesis kompetensi (X3)
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kompetensi -594 lebih kecil dari ttabel 1.670 atau nilai signifikan 0,554 lebih besar dari 0,05 Hal ini berarti bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak.

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari ketiga variabel independent Kompensasi, Motivasi, dan kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Davidi Internasional di Balikpapan selanjutnya akan di analisa untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan yang diteliti.

Gambar 4.17
Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized coefficients		standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Contant)	-14.464	68.589		-211	.834
kompensasi	.510	.090	.556	5.686	.000
Motivasi	.378	.075	.445	5.016	.000
kompetensi	.056	.094	.061	594	.554

Berdasarkan hasil penelitian pengelolaan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 39.165 + 0,102 + 0,453 + 0,415 + e$$

Dari persamaan tersebut, maka penjelasan masing masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil Koefisien konstanta sebesar 14.464 artinya bahwa apabila Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (X3), adalah bernilai konstan, maka besarnya nilai variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah bernilai konstan 14,464
2. Nilai koefisien Kompensasi (b₁) sebesar 0,510 berarti bahwa Kompensasi (X1) ada berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Hal ini mengandung arti bahwa penurunan Kompensasi (X1) satu satuan variabel Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,510 dengan anggapan jika variabel independent yang lainnya tetap.
3. Nilai koefisien motivasi (b₂) sebesar 0,378 berarti bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap penurunan motivasi (X2) satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,378 dengan anggapan jika variabel independent yang lainnya tetap.
4. Nilai koefisien kompetensi (b₃) sebesar 0,056 berarti bahwa kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompetensi (X3) satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja

Karyawan menurun sebesar 0,056 dengan anggapan jika variabel independent yang lainnya tetap.

Gambar 4.18
Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std error of the estimate
1	.807	.652	.635	49,15865

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi yang dilihat dari R senilai 0,807 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan kompetensi (X3) Mempunyai hubungan sangat kuat dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dilihat dari Adjusted R Square senilai 0,652 menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) secara simultan terhadap variabel kepuasan (Y) adalah sebesar 65,2% dengan sisanya 34,8% hal ini menunjukkan bahwa 34,8% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diketahui.

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Davidi internasional di Balikpapan Bahwa hipotesis yang menyatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kompensasi 5,686 lebih besar dari ttabel 1.670 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dan 0,05 Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dapat disimpulkan bahwa H1 diterima
2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Davidi

internasional di Balikpapan Bahwa hipotesis yang menyatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Motivasi 5.016 lebih besar dari ttabel 1.670 atau nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Davidi internasional di Balikpapan Bahwa hipotesis yang menyatakan variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kompetensi -594 lebih kecil dari ttabel 1.670 atau nilai signifikan 554 lebih besar dari 0,05 Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak.

Simpulan dan Saran

1. Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Davidi Internasional di Balikpapan. Hasil uji F (simultan) diperoleh variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Davidi Internasional di Balikpapan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Davidi Internasional di Balikpapan.
4. Kompetensi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT Davidi Internasional di Balikpapan.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik lagi dengan adanya masukan mengenai beberapa hal diantara lain:

1. Berdasarkan data deskriptif, menunjukkan bahwa insentif (2,63) dan fasilitas (2,59) sarana dan prasarana menghasilkan nilai tanggapan yang terkecil atau terendah oleh Karena itu PT Davidi Internasional di Balikpapan harus lebih memperbaiki masalah tunjangan dan ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana karena sangat penting bagi karyawan dalam bekerja.
2. Berdasarkan data deskriptif, menunjukkan bahwa fisiologis atau kebutuhan fisik (2,51) dan aktualisasi diri (2,53) menghasilkan nilai tanggapan yang terkecil atau terendah oleh Karena itu PT Davidi Internasional di Balikpapan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan karena sangat penting bagi kesejahteraan karyawan dan keamanan dalam bekerja juga harus ditingkatkan agar karyawan merasa aman dalam bekerja.
3. Berdasarkan data deskriptif, menunjukkan bahwa pengetahuan (2,58) dan tutur Bahasa (2,58) menghasilkan nilai tanggapan yang terkecil atau terendah oleh Karena itu PT Davidi Internasional di Balikpapan harus memberikan pengetahuan dan ilmu yang dibutuhkan karyawan agar karyawan dapat mudah menyelesaikan pekerjaan
4. Berdasarkan data deskriptif, menunjukkan bahwa promosi (2,53) dan prestasi kerja (2,58) menghasilkan nilai tanggapan yang terkecil atau terendah oleh Karena itu PT Davidi Internasional di Balikpapan harus memberikan semangat kepada seluruh karyawannya agar karyawan tersebut termotivasi untuk memberikan prestasi kerja

Daftar Rujukan

- Ali Chaerudin, I. H. R. V. A. (2020). Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dr. Asmara Indahingwati, S. E. S. P. M. M., Novianto Eko Nugroho, S. E. M. P., 241/JTI/2019, A. I. N., & Pustaka, S. M. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM). SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Dr. Rina Febriana, M. P. (2021). Kompetensi Guru. Bumi Aksara.
- Indri Dayana, M. S. J. M. M. S. (2018). Motivasi Kehidupan. GUEPEDIA.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Nas Media Pustaka.
- Moh. Kurdi, S. P. M. M. C. H. R. A., Triana Ananda Rustam, S. E. M. M., Anggri Puspita Sari, S. E. M. S., Julyanthry, S. E. M. M., Kristin Handayani, S. S. M. M., Alliny Namilana Rambu Hutar, S. E. M. M., Mujiburrahmad, S. P. M. S., Ponco Priyantono, S. E. M. M., Rini Syevyilni Wisda, M. P., Syukra Vadhillah, M. P., & others. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Media Sains Indonesia.