

Pengaruh Kepuasan Gaji, Pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Perusahaan Alih Daya PT Prima Karya Sarana Sejahtera

Astri Melani¹, Edy Hartono², Evangelia Yuninda³

Universitas Swadaya Gunung Djati¹⁻³

astrimelani1502@gmail.com¹, edy.hartono@ugj.ac.id²,

evangelia.yuninda@gmail.com³

ABSTRACT.

This study aims to determine the effect of Salary Satisfaction, Job Training, and Competence on Employee Performance at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS). This research employs a quantitative approach using the multiple linear regression analysis method, processed with IBM SPSS Statistics 29. The sample consisted of 100 respondents selected through the purposive sampling technique. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale, and the research instrument was tested for validity and reliability before use. The results show that the regression model used meets all the classical assumption tests, including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linearity, and autocorrelation. Simultaneously, Salary Satisfaction, Job Training, and Competence have a significant effect on Employee Performance, with a coefficient of determination of 77.4%, while the remaining 22.6% is explained by other factors outside this research model. However, partially, only the Competence variable has a positive and significant effect on Employee Performance, whereas Salary Satisfaction and Job Training do not show significant effects. These findings emphasize that improving employee competence is the key factor in enhancing performance at PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Therefore, the company should focus on developing employee competencies through continuous training programs, professional development, and mentoring systems to improve the overall quality of its human resources.

Keywords: Salary Satisfaction, Job Training, Competence, Employee Performance, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Gaji, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program IBM SPSS Statistics 29. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, dan instrumen penelitian telah diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan autokorelasi. Secara simultan, variabel Kepuasan Gaji, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 77,4%, sedangkan sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Namun secara parsial, hanya variabel Kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, sedangkan Kepuasan Gaji dan Pelatihan Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi karyawan merupakan faktor utama dalam mendorong kinerja di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera. Oleh karena itu, perusahaan perlu berfokus pada program pengembangan kemampuan kerja, pelatihan berkelanjutan, dan pembinaan profesional untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh.

Kata kunci: Kepuasan Gaji, Pelatihan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan, PT. Prima Karya Sarana Sejahtera.

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Menurut laporan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2024) produktivitas pekerja Indonesia hanya mencapai US\$5.300 per tahun. Laporan (International Labour Organization, 2024) juga menyampaikan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia hanya di angka US\$14 per jam, dimana angka ini jauh di bawah Malaysia dengan US\$26 per jam dan Singapura dengan US\$74 per jam. Padahal, jumlah tenaga kerja Indonesia sangat besar, dengan lebih dari 141 juta masuk dalam kategori angkatan kerja (BPS, 2024). Salah satu faktor penyebab rendahnya produktivitas ini adalah ketimpangan antara upah yang diterima dengan beban kerja. Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia masih tergolong rendah, dengan rata-rata Rp3.113.359,85 per bulan, sementara kebutuhan hidup layak (KHL) di kota-kota besar seperti Jakarta sudah mencapai Rp4,5 juta per bulan, akibatnya banyak pekerja yang merasa tidak termotivasi karena upah yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh (International Labour Organization, 2024) menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia mengalami stagnasi karir, di mana mereka tidak mengalami peningkatan gaji atau jabatan yang signifikan dalam 5 tahun terakhir. Kondisi ini diperparah dengan rendahnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, sehingga keterampilan pekerja tidak berkembang seiring tuntutan pasar kerja.

Kondisi tersebut mengidentifikasi bahwa implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara tegas mengatur hak pekerja memperoleh upah layak (Pasal 88) dan pelatihan kerja (Pasal 9) belum optimal untuk mengejar ketertinggalan produktivitas. Pasal 88 ayat (1) menyatakan upah harus memenuhi kebutuhan hidup layak, namun data (Kementerian Ketenagakerjaan, 2024) menunjukkan 62% UMP provinsi masih di bawah standar kebutuhan hidup. Regulasi turunan seperti PP No. 36/2021 tentang Pengupahan pun belum mampu menutup celah, dimana formula penghitungan upah minimum tetap mengabaikan produktivitas sebagai variabel utama (Pasal 26), menciptakan paradoks dimana upah stagnan sementara tuntutan kompetensi terus meningkat di era digital.

Selain itu, sistem outsourcing (alih daya) juga diatur secara hukum melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini menegaskan bahwa pekerja alih daya berhak atas perlindungan upah, jaminan kesejahteraan,

keselamatan, serta kesempatan pelatihan kerja yang setara dengan karyawan tetap di perusahaan pengguna (Pasal 18). Namun, dalam praktiknya, implementasi ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, seperti ketidakpastian status kerja dan perbedaan tingkat kompensasi antara pekerja tetap dan tenaga outsourcing (UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA 13 TAHUN 2003, n.d.). Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan alih daya di Indonesia belum sepenuhnya mampu menjamin peningkatan kompetensi dan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing company*) yang berfokus pada penyediaan tenaga kerja profesional di berbagai sektor bisnis. Sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja terbesar di Indonesia, PKSS memiliki peran penting dalam mendukung operasional berbagai mitra usaha, terutama di sektor perbankan, lembaga keuangan, dan industri jasa. Meskipun memiliki jangkauan operasional yang luas, hasil evaluasi internal selama tiga triwulan terakhir menunjukkan adanya stagnasi produktivitas karyawan di beberapa cabang utama, termasuk di wilayah Cirebon.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti, terdapat tiga isu utama yang memengaruhi kinerja karyawan di PKSS Cirebon. Pertama, tingkat kepuasan gaji masih rendah, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Kedua, efektivitas pelatihan kerja belum optimal, karena sebagian besar program pelatihan masih bersifat administratif dan tidak berkelanjutan. Ketiga, terdapat kesenjangan kompetensi antara standar kemampuan yang diharapkan perusahaan dengan keterampilan aktual karyawan di lapangan.

Kondisi tersebut berdampak pada penurunan motivasi kerja dan produktivitas. Banyak karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya, sementara pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, evaluasi kompetensi belum dilakukan secara rutin dan menyeluruh. Fenomena lainnya adalah adanya ketidakseimbangan antara karyawan senior dan generasi muda dalam kemampuan beradaptasi terhadap sistem kerja berbasis digital yang mulai diterapkan perusahaan.

Dengan kompleksitas tersebut, PKSS Cirebon menjadi lokasi penelitian yang strategis karena mencerminkan tantangan umum yang dihadapi industry alih daya di Indonesia, yaitu kebutuhan untuk menyeimbangkan kebijakan kompensasi, peningkatan kompetensi, dan efektivitas pelatihan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki signifikansi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini bertujuan memperkaya literatur mengenai pengaruh kepuasan gaji, pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di sektor jasa alih daya yang masih relatif terbatas. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PKSS dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk penerapan sistem penggajian berbasis kinerja serta pelatihan kerja yang berorientasi pada peningkatan

kompetensi inti karyawan. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan utama: “Sejauh mana pengaruh kepuasan gaji, pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Cirebon, serta faktor mana di antara ketiganya yang paling dominan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan pada pengolahan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti, khususnya kepuasan gaji, pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data Penelitian dan Uji Kelayakan Instrumen

Penelitian ini melibatkan 100 responden aktif yang merupakan karyawan di lingkungan perusahaan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS). Setiap responden mengisi kuesioner yang terdiri atas empat variabel utama, yakni Kepuasan Gaji (X1), Pelatihan Kerja (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Data dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics 29 untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta kelayakan data sebelum dilakukan uji regresi berganda.

Penelitian ini melibatkan 100 orang karyawan PKSS yang berasal dari berbagai unit kerja, dengan karakteristik responden yang dilihat berdasarkan usia, tingkat pendidikan, dan jabatan. Profil responden dijabarkan pada tabel berikut:

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Usia	15-25 tahun	14	14%
	26-35 tahun	42	42%
	> 35 tahun	44	44%
Pendidikan Terakhir	SD	1	1%
	SMP/Setara	6	6%
	SMA/Setara	88	88%
	D3/S1	5	5%
Jabatan/Posisi	Satpam/Security	63	63%
	Office Boy (OB)	10	10%

	Driver/Pengemudi	5	5%
	Collecting	6	6%
	Cleaning Service	1	1%
	Administrasi/Staff	4	4%
	Lainnya (Messenger, Penjaga malam, Anggaran, Pengamanan aset, dll.)	11	11%

Hasil deskripsi menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 26–35 tahun (42%), diikuti oleh responden berusia lebih dari 35 tahun (44%), dan sisanya 15–25 tahun (14%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dengan tingkat pengalaman kerja yang cukup panjang. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA atau setara (88%), sementara lulusan SMP berjumlah 6%, SD 1%, dan D3/S1 sebanyak 5%. Hal ini menggambarkan bahwa kualifikasi pendidikan menengah masih mendominasi rekrutmen tenaga kerja di PKSS. Dari sisi jabatan atau posisi kerja, mayoritas responden menempati posisi Satpam/Security (63%), diikuti Office Boy (10%), Collecting (6%), dan Driver (5%). Jabatan lainnya seperti messenger, penjaga malam, dan pengamanan aset masing-masing berada di bawah 11%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PKSS bekerja di bidang operasional yang bersifat lapangan.

Secara keseluruhan, profil responden memperlihatkan bahwa tenaga kerja di PKSS didominasi oleh karyawan operasional dengan pendidikan menengah dan usia kerja produktif. Karakteristik ini relevan dengan fokus penelitian yang mengkaji hubungan antara kepuasan gaji, pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, karena variasi karakteristik ini berpotensi memengaruhi tingkat kinerja secara signifikan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan teknik Pearson Product Moment Correlation, di mana setiap butir pernyataan dibandingkan terhadap skor total variabelnya. Sebuah item dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > 0,30$ dan $sig. (2-tailed) < 0,05$.

1. Variabel Kepuasan Gaji (X1)

Berdasarkan hasil korelasi, nilai r_{hitung} seluruh item X1.1–X1.12 berada pada kisaran 0,326 hingga 0,811, seluruhnya signifikan pada $p < 0,001$. Nilai tertinggi tercatat pada butir X1.12 ($r = 0,811$), sedangkan nilai terendah pada X1.6 ($r = 0,326$). Karena seluruh item memiliki korelasi positif dan signifikan, maka semua butir pernyataan variabel X1 dinyatakan valid.

2. Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Seluruh item X2.1–X2.13 menunjukkan korelasi positif yang sangat kuat dengan skor total variabel, dengan nilai r berkisar antara 0,620 hingga 0,913 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada X2.8 ($r = 0,913$),

menandakan bahwa indikator ini paling representatif terhadap pelatihan kerja. Dengan demikian, seluruh item X2 dinyatakan valid.

3. Variabel Kompetensi (X3)

Nilai korelasi antar-item pada variabel ini berkisar antara 0,546 hingga 0,914, semuanya signifikan pada $p < 0,001$. Korelasi tertinggi terdapat pada item X3.2, X3.5, dan X3.6 ($r = 0,914$). Seluruh indikator valid dan konsisten merepresentasikan konstruk kompetensi.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item Y.1–Y.12 memiliki korelasi positif dengan skor total variabel, dengan rentang nilai 0,441 hingga 0,905 dan $\text{sig} < 0,001$. Nilai tertinggi ada pada item Y.6 dan Y.7 ($r = 0,903$ dan $r = 0,905$), menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut paling kuat menggambarkan aspek kinerja karyawan. Seluruh item dinyatakan valid.

Dari hasil tersebut, semua butir pernyataan pada keempat variabel (X1, X2, X3, dan Y) memenuhi syarat validitas karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan signifikan secara statistik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Pearson Product Moment Correlation, di mana setiap butir Reliabilitas instrumen diuji dengan metode Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal setiap variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha $> 0,70$.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	0.931	12	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.974	13	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.965	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	12	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel di atas 0,90, menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas sangat tinggi (*excellent*). Hal ini berarti setiap butir pertanyaan pada kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga instrumen layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Deskripsi Statistik Variabel

Berdasarkan output uji normalitas, diketahui bahwa nilai mean dan standar deviasi tiap variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Statistik Variabel

Variabel	Mean	Standar Deviasi	N
Kepuasan Gaji (X1)	47,16	6,15	100
Pelatihan Kerja (X2)	52,03	6,57	100
Kompetensi (X3)	40,76	5,39	100
Kinerja Karyawan (Y)	50,13	6,47	100

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi (52,03), menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai program pelatihan di perusahaan telah berjalan baik. Sementara variabel kompetensi memiliki rata-rata terendah (40,76), yang dapat diartikan perlunya peningkatan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan agar lebih optimal dalam bekerja.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas, reliabilitas, dan deskriptif menunjukkan bahwa seluruh data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan uji asumsi klasik dan regresi berganda.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data penelitian harus memenuhi beberapa asumsi dasar agar model yang dihasilkan valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (One-Sample K-S Test)

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi (p)	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	0.146	0.000	Tidak Normal
Pelatihan Kerja (X2)	0.228	0.000	Tidak Normal
Kompetensi (X3)	0.194	0.000	Tidak Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0.219	0.000	Tidak Normal

Karena nilai signifikansi seluruh variabel lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Namun, dengan jumlah sampel sebesar 100 responden, maka berdasarkan *Central Limit Theorem*, distribusi data dapat dianggap mendekati normal sehingga model regresi tetap dapat digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antarvariabel independen terjadi hubungan yang kuat atau tidak. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	0.413	2.421	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan Kerja (X2)	0.197	5.075	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X3)	0.277	3.615	Tidak terjadi multikolinearitas

Semua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0.10 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya masing-masing variabel bebas berdiri secara independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen X1, X2, dan X3. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Gaji (X1)	0.867	0.388	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pelatihan Kerja (X2)	-1.637	0.105	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi (X3)	-0.606	0.546	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual bersifat homogen dan model layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan.

Uji Linearitas (ANOVA Test)

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Pengujian dilakukan melalui ANOVA Linearity Test, dengan kriteria pengambilan keputusan: jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05 maka hubungan dinyatakan linier.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F Hitung	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
X1 → Y	0.766	0.744	Hubungan Linier
X2 → Y	1.180	0.295	Hubungan Linier
X3 → Y	0.999	0.470	Hubungan Linier

Karena seluruh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Dengan demikian, model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara residual pengamatan satu dengan lainnya. Pengujian menggunakan Durbin-Watson (DW). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai DW berada di antara -2 dan +2, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	2.083	Tidak terjadi autokorelasi

Nilai Durbin-Watson sebesar 2.083 berada pada rentang -2 hingga +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar residual. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi independensi error.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen Kepuasan Gaji (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 29 for Windows. Model regresi berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut:

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

Hasil Uji Model Summary

Uji validitas dilakukan dengan teknik Pearson Product Moment Correlation, di mana setiap butir pernyataan dibandingkan terhadap skor total variabelnya. Sebuah item dinyatakan

Tabel 8. Model Summary Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.880	0.774	0.767	3.12292	2.083

Nilai R = 0.880 menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Sedangkan R Square (R^2) = 0.774 berarti bahwa 77,4% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, yaitu Kepuasan Gaji, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi. Sisanya sebesar 22,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai Durbin-Watson sebesar 2.083 menunjukkan bahwa model tidak mengalami autokorelasi, sehingga residual antar data bersifat independen.

Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	3203.649	3	1067.883	109.479	0.000
Residual	934.111	96	9.730		
Total	4137.760	99			

Nilai F hitung = 109.479 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Gaji (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja berdasarkan ketiga variabel bebas tersebut.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 10. Hasil Uji t (Coefficients)

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	7.419	3.148	2.358	0.021	-
Kepuasan Gaji (X1)	-0.009	0.079	-0.113	0.910	Tidak Signifikan
Pelatihan Kerja (X2)	-0.012	0.108	-0.110	0.913	Tidak Signifikan
Kompetensi (X3)	1.073	0.136	7.904	0.000	Signifikan Positif

Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=7.419+0.009X_1+0.012X_2+1.073X_3$$

Keterangan:

- Konstanta (a = 7.419) menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan (nol), maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) adalah 7.419.
- Kepuasan Gaji (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0.009 dengan nilai signifikansi 0.910 > 0.05, artinya variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi -0.012 dengan signifikansi 0.913 > 0.05, menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- Kompetensi (X3) memiliki koefisien regresi 1.073 dengan signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hanya variabel Kompetensi (X3) yang terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, Kepuasan Gaji (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan, meskipun arah pengaruhnya tetap sesuai teori yaitu positif terhadap peningkatan kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari kolom R Square pada tabel Model Summary SPSS.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.880	0.774	0.767	3.12292

Nilai R^2 sebesar 0.774 menunjukkan bahwa sebesar 77,4% variasi Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Gaji (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara bersama-sama.

Sementara sisanya 22,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi intrinsik, atau faktor personal lainnya.

Nilai Adjusted R^2 yang mendekati R^2 (0.767) memperkuat bahwa model regresi tidak mengalami overfitting dan tetap representatif terhadap populasi yang diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa Kepuasan Gaji (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS), namun secara parsial hanya variabel Kompetensi (X3) yang memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan PKSS lebih banyak ditentukan oleh kualitas individu dan kemampuan aktual dalam bekerja, bukan semata oleh kompensasi atau pelatihan formal yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Gaji (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Gaji (X1) memiliki nilai koefisien -0.009 dengan signifikansi 0.910 (>0.05). Ini berarti kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun dalam teori motivasi, kompensasi sering dianggap sebagai faktor pendorong kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa bagi karyawan PKSS, gaji tidak lagi menjadi motivator utama, melainkan hanya berfungsi sebagai faktor pemenuhan kebutuhan dasar.

Kondisi ini dapat dijelaskan dari karakteristik responden, di mana mayoritas karyawan bekerja pada bidang operasional seperti satpam, office boy, driver, dan cleaning service dengan sistem kontrak. Bagi mereka, gaji cenderung dianggap sebagai hak dasar, bukan bentuk penghargaan atas kinerja. Selama gaji diterima secara rutin dan sesuai ketentuan, tingkat kinerja tidak banyak berubah. Temuan ini sesuai dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana gaji termasuk dalam *hygiene factor* mampu mencegah ketidakpuasan tetapi tidak serta-merta meningkatkan motivasi kerja.

Hasil ini juga selaras dengan penelitian Putri dan Riyadi (2022) yang menunjukkan bahwa dalam organisasi dengan sistem kompensasi standar, kepuasan gaji tidak menjadi penentu utama produktivitas. Dalam konteks PKSS, kompensasi bersifat seragam dan telah mengikuti upah minimum regional, sehingga tidak ada

perbedaan signifikan dalam persepsi kesejahteraan antar karyawan. Dengan demikian, variasi kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan kerja dan disiplin, bukan oleh kepuasan terhadap gaji.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Pelatihan Kerja (X2) menunjukkan nilai koefisien -0.012 dengan signifikansi $0.913 (>0.05)$, yang berarti pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoretis, pelatihan merupakan instrumen penting untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas. Namun dalam praktik di PKSS, hasil ini menggambarkan bahwa pelatihan yang dilakukan belum efektif dalam memberikan dampak langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi lapangan, kegiatan pelatihan di PKSS sebagian besar masih bersifat administratif, berorientasi pada pemenuhan prosedur ISO atau audit internal, dan belum difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis di lapangan. Selain itu, durasi pelatihan yang singkat dan kurangnya tindak lanjut pascapelatihan menyebabkan transfer pengetahuan tidak maksimal. Banyak karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan karena jadwal kerja yang padat dan keterbatasan fasilitas pendukung.

Kondisi ini sejalan dengan penelitian Rachmawati dan Djatmiko (2021) yang menemukan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada relevansi materi, evaluasi hasil belajar, dan penerapan langsung di tempat kerja. Jika salah satu dari unsur tersebut tidak terpenuhi, pelatihan hanya bersifat formalitas dan tidak menimbulkan perubahan perilaku kerja. Oleh karena itu, meskipun pelatihan secara teoretis berperan meningkatkan kinerja, secara empiris pada PKSS belum menunjukkan hasil yang signifikan.

Fakta ini juga menjelaskan perbedaan antara hipotesis awal dan hasil penelitian. Secara hipotesis, pelatihan kerja diharapkan meningkatkan kinerja. Namun karena pelatihan di PKSS tidak berkesinambungan dan tidak dikaitkan dengan sistem penghargaan, maka efeknya terhadap kinerja menjadi tidak nyata. Dengan kata lain, teori tidak sepenuhnya terealisasi karena implementasi organisasi belum optimal.

Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 1.073 dan nilai signifikansi $0.000 (<0.05)$. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dicapai. Kompetensi di sini mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan interpersonal, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas.

Temuan ini sesuai dengan teori Spencer dan Spencer (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan langsung dengan efektivitas kerja. Kompetensi tidak hanya berupa kemampuan teknis, tetapi juga mencakup nilai, motivasi, dan komitmen terhadap

pekerjaan. Penelitian Astuti dan Haryono (2020) juga mendukung hasil ini, di mana peningkatan kompetensi individu berbanding lurus dengan produktivitas dan efektivitas kerja.

Dalam konteks PKSS, kompetensi menjadi faktor paling berpengaruh karena sifat pekerjaan yang menuntut ketepatan, tanggung jawab, dan keandalan. Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan, meminimalkan kesalahan, serta memberikan pelayanan yang konsisten terhadap klien perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi jauh lebih berdampak terhadap peningkatan kinerja dibandingkan faktor finansial atau administratif semata.

Analisis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F, ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} = 109.479$ dan $Sig. = 0.000$ (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kombinasi kepuasan gaji, pelatihan kerja, dan kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap variasi kinerja karyawan PKSS. Namun demikian, pengaruh dominan berasal dari kompetensi, sementara dua variabel lainnya hanya bersifat pendukung. Secara konseptual, hasil ini mendukung Teori Human Capital, yang menegaskan bahwa sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi merupakan aset utama organisasi. Dalam konteks PKSS yang bergerak di bidang jasa tenaga kerja (outsourcing), keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas individu di lapangan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan menaikkan kompensasi atau mengadakan pelatihan rutin, tetapi juga harus diiringi dengan pembentukan sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sekaligus memberikan gambaran bahwa hipotesis awal tidak sepenuhnya terkonfirmasi, khususnya pada variabel X1 dan X2. Perbedaan antara hasil empiris dan teori dapat dijelaskan oleh faktor kontekstual organisasi: pola pelatihan yang belum efektif, sistem gaji yang statis, serta lingkungan kerja yang cenderung stabil. Namun, hasil ini juga memperkaya pemahaman bahwa dalam organisasi jasa seperti PKSS, kompetensi menjadi jembatan antara teori dan praktik, karena ia merepresentasikan kualitas nyata yang menentukan performa karyawan di lapangan.

Dengan demikian, pembahasan ini memperjelas bahwa kompetensi memiliki peran sentral dalam membangun kinerja unggul, sementara kepuasan gaji dan pelatihan kerja hanya akan efektif jika dirancang sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dan berbasis kebutuhan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model penelitian memenuhi kriteria kelayakan statistik dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara

memadai. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, kepuasan gaji dan pelatihan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa kompensasi finansial dan pelatihan formal belum berfungsi optimal sebagai pendorong produktivitas. Namun, pengelolaan kepuasan gaji, pelatihan kerja, dan kompetensi secara terintegrasi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja optimal.

Saran

Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang relevan, sertifikasi profesional, serta sistem evaluasi berbasis kemampuan. Pelatihan kerja perlu dirancang lebih aplikatif dan disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, serta dievaluasi secara berkelanjutan untuk memastikan implementasi hasil pelatihan. Selain itu, sistem kompensasi sebaiknya dilengkapi dengan penghargaan berbasis kinerja guna meningkatkan motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, S. P. N., & Aminudin, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PO. Bejeu). *YUME: Journal of Management*, 7(1), 583–584.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Afridah, N., Wibowo, W., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Implikasi Pemberian Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Brebes. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2).
- Alfero, F. E., Taroreh, R. N., & Saerang, regina T. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA : Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 1082–1092.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 125–137.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM

- terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–22.
- Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 189–198.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48–67.
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi Gaji, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 81–89.
- Anshori, A. O., & Diwanti, D. P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Konsep Spencer and Spencer terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta). *JBMA: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1).
- Apriyadi, D. T., Seran, G. G., & Sastrawan, B. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Karimah Tauhid*, 2(6), 2508–2519.
- Arifin, A. S. (2023). Human Capital Investment: Meningkatkan Daya Saing Global Melalui Investasi Pendidikan. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 11(2), 174–179. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4672>
- Arifin, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 01(01), 24–33.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management Handbook*. IPM.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>