

Pengaruh Reward dan Intelektual terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Chayani Megajaya Mandiri Medan

Reki Briyan Iwan Saputra[✉], Thomas Sumarsan Goh², Errie Margery³, Syawaluddin⁴

^{1,2,3,4} STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Kualitas produk merupakan suatu harapan konsumen akan suatu produk dapat memenuhi unsur-unsur produk yang dianggap penting sesuai dengan yang konsumen inginkan. Kepercayaan konsumen adalah keyakinan konsumen terhadap produsen untuk mampu menjaga integritasnya dan akan kemampuan konsumen menjunjung kewajibannya kepada konsumen. Kualitas produk dan kepercayaan konsumen merupakan termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan kepercayaan konsumen terhadap keputusan pembelian pada aplikasi Shopee di Kota Batam. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik *sampling* yaitu teknik *non probability sampling*, menggunakan jenis sampel insidental. Jumlah sampel yang diambil di dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden, diolah menggunakan SPSS versi 29. Hasil olah data yang didapatkan dari pengolahan SPSS menunjukkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian dengan nilai $t_{hitung} (4,133) > t_{tabel} (1,984)$, dan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepercayaan konsumen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keputusan pembelian dengan nilai $t_{hitung} (6,886) > t_{tabel} (1,984)$, memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil olah data dari nilai perolehan $F_{hitung} 149,189$ lebih besar nilai F_{tabel} yaitu 3,09 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 dapat diperoleh kesimpulan bahwa kualitas produk dan kepercayaan konsumen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keputusan pembelian.

Kata Kunci: Kualitas Produk, Kepercayaan Konsumen, Keputusan Pembelian

Abstract

Product quality is a consumer expectation that a product can fulfill the product elements that are considered important according to what consumers want. Consumer trust is consumer confidence in producers to be able to maintain their integrity and in the ability of consumers to uphold their obligations to consumers. Product quality and consumer trust are among the factors that influence purchasing decisions. The purpose of this study was to determine the effect of product quality and consumer trust on purchasing decisions on the Shopee application in Batam City. This type of research used is quantitative research. Researchers used a sampling technique, namely non probability sampling technique, using incidental sample types. The number of samples taken in this study were 100 respondents, processed using SPSS version 29. The results of data processing obtained from SPSS processing showed that product quality had a partial positive and significant effect on purchasing decisions with t count $(4.133) > t$ table (1.984) , and had a significance value of $0.001 < 0.05$. Consumer trust has a positive and partially significant effect on purchasing decisions with t count $(6.886) > t$ table (1.984) , has a significance value of $0.001 < 0.05$. The results of processing the data from the acquisition value of F count is 149.189 greater than the F table value of 3.09 and a significance value of 0.001 is less than 0.05 it can be concluded that product quality and consumer trust have a significant effect simultaneously on purchasing decisions.

Keywords: *Product Quality, Consumer Trust, Buying decision*

Copyright (c) 2023 Reki Briyan Iwan Saputra

✉ Corresponding author :

Email Address : rekibriyan123@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan perlu sumber daya untuk mencapai tujuannya (mendapatkan laba atau keuntungan). Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Salah satu faktor penting dalam menopang perusahaan dalam memajukan kualitasnya adalah peningkatan pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam perusahaan yang mempunyai peran penting dimana berkembang tidaknya atau maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Untuk dapat memberikan sumber daya manusia yang profesional dan berhasil kerja baik sangatlah diharapkan oleh perusahaan karena semakin banyaknya sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil kerja yang baik, maka akan semakin berkembang dan maju perusahaan tersebut, akan tetapi juga sebaliknya dimana semakin sedikitnya sumber daya manusia yang memberikan hasil kerja yang baik, maka akan semakin lambat perkembangan yang akan dijalani oleh perusahaan.

PT. Chayani Megajaya Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di Medan jalan Pembangunan II No. 65 F dan bergerak dalam bidang penjualan pada produk-produk elektrik kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Medan dalam rangka melengkapi keperluan elektrik yang akan digunakan oleh perusahaan. Dalam mendukung kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan baik, mendapatkan karyawan yang berkompetensi baik tentunya sangat diperlukan. Menurut Sutrisno (2016:203), "Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan." Kompetensi dimaksudkan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berbagai masalah kompetensi muncul dalam perusahaan dimana untuk hal ini dinilai bahwa kompetensi karyawan dalam perusahaan masih kurang baik karena karyawan dinilai masih belum dapat bekerja dengan maksimal seperti tidak menyelesaikan pekerjaan, jumlah servis tidak terselesaikan tepat waktu ataupun jumlah pemasangan produk tidak tepat waktu sesuai jam yang telah dijanjikan kepada konsumen yang pada akhirnya membuat konsumen menjadi terus menghubungi perusahaan agar dapat bekerja lebih cepat. Selain itu kemampuan akan menyelesaikan pekerjaan karyawan juga masih kurang sehingga terlihat bahwa karyawan menjadi tidak kompeten dalam bekerja. Kurangnya kemampuan tersebut terlihat dari karyawan yang sering menanyakan solusi dari atasannya ketika dirinya sedang memiliki masalah yang tidak dapat diselesaikannya dengan konsumen ataupun mengenai pekerjaan penginputannya yang mengalami kesalahan sehingga terus menerus meminta bantuan atasan yang pada akhirnya membuat atasannya menjadi terganggu dalam bekerja. Karyawan juga masih tidak dapat dengan mudah mempelajari pekerjaan-pekerjaan baru yang dapat digunakan untuk membantu rekan kerjanya yang sedang mengalami kesusahan dalam bekerja. Inisiatif karyawan juga masih butuh peningkatan karena karyawan harus selalu di berikan arahan agar dapat bekerja dengan baik.

Awal mula penurunan kompetensi kerja karyawan dinilai dari kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan. Menurut Makorohim, dkk (2021:69), "Penghargaan merupakan sebuah komplimen berbentuk finansial ataupun non finansial atas hasil tertentu kepada setiap karyawan agar dapat bekerja dan berjuang dengan semangat yang lebih kuat dan mencapai hasil yang telah ditentukan." Reward diartikan sebagai ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan merupakan salah satu alat yang digunakan sebagai peningkatan motivasi para pegawai yang bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan, bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain itu juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Permasalahan utama penghargaan dalam perusahaan terlihat dari pemberian penghargaan kepada karyawan masih jarang dan sebagian karyawan juga menyatakan bahwa dirinya belum pernah mendapatkan penghargaan apapun walaupun dirinya merasa bahwa telah memberikan hasil kerja yang terbaik, maksimal dan optimal untuk perusahaan. Karyawan mengharapkan pemberian penghargaan agar merasa dirinya telah diperhatikan oleh perusahaan dan tidak perlu berupa finansial, karyawan merasa pemberian pujian sebagai penghargaan bagi dirinya juga sudah mencukupi dimana artinya perusahaan telah memperhatikan kerja kerasnya selama ini.

Selain pemberian penghargaan yang kurang, intelektual yang dimiliki karyawan juga dinilai mempengaruhi kompetensi kerja mereka. Menurut Mataputun (2018:63), "Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan dari setiap individu yang hanya bertautan dengan aspek kognitif dari masing-masing individu. Kecerdasan ini merupakan kemampuan untuk memecahkan masalah secara logis dan akademik." Kecerdasan intelektual adalah kumpulan kemampuan atau keterampilan yang dapat ditumbuh kembangkan di mana setiap orang memiliki kecerdasan intelektual yang berbeda-beda. Kecerdasan intelektual menjadi bagian kecerdasan dari setiap individu yang hanya bertautan dengan aspek kognitif dari masing-masing individu. Kecerdasan ini merupakan kemampuan untuk memecahkan masalah secara logis dan akademik. Permasalahan intelektual yang sering timbul dalam perusahaan adalah kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan saat ini belum dapat sesuai dengan harapan perusahaan karena kecerdasan intelektual karyawan masih dianggap standar dengan karyawan pada umumnya seperti kurangnya kemampuan berhitung karyawan sehingga membuatnya harus sering menggunakan kalkulator walaupun hanya perhitungan kecil saja.

Kecerdasan intelektual karyawan yang masih standar juga membuat dirinya sedikit kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya serta juga kesulitan dalam mempelajari berbagai hal baru yang berhubungan dengan pekerjaannya mengingat dalam perekonomian selalu terjadinya perubahan baik dalam segi harga maupun jumlah persentase potongan harga yang diberikan dan hal tersebut tidak dapat diingat oleh karyawan dengan baik. Perusahaan juga semakin hari semakin kurang percaya diri bahwa perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan lancar karena kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan masih standar dan tidak mudah untuk mengikuti perkembangan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan usaha atau pasar perdagangan. Adapun hal-hal yang telah diteliti oleh para peneliti dahulu yang dapat dijadikan pendukung masalah seperti menurut penelitian yang dilakukan oleh Ernur, dkk pada tahun (2017) dengan judul pengaruh penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan hotel Bintang Lima di Pekanbaru dimana baik secara parsial maupun simultan, penghargaan dan kompetensi mempengaruhi signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui loyalitas karyawan. Berikutnya adalah penelitian oleh Nugroho, dkk pada tahun (2018) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, perilaku belajar, kompetensi dosen dan fasilitas pembelajaran terhadap tingkat pemahaman akuntansi dimana baik secara simultan maupun parsial, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, perilaku belajar, kompetensi dosen dan fasilitas pembelajaran mempengaruhi signifikan terhadap tingkat pemahaman akuntansi.

KAJIAN TEORI

1. *Reward*

Menurut Makorohim, dkk (2021:69), “Penghargaan merupakan sebuah komplimen berbentuk finansial ataupun non finansial atas hasil tertentu kepada setiap karyawan agar dapat bekerja dan berjuang dengan semangat yang lebih kuat dan mencapai hasil yang telah ditentukan.” Menurut Akbar, dkk (2021:118), dimensi dari pemberian penghargaan yaitu sebagai berikut:

1. Kesamaan internal, berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.
2. Kesamaan eksternal, disesuaikan dengan pembayaran rata-rata perusahaan lainnya.
3. Kesamaan individual, pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

2. *Intelektual*

Menurut Mataputun (2018:63), “Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan dari setiap individu yang hanya bertautan dengan aspek kognitif dari masing-masing individu. Kecerdasan ini merupakan kemampuan untuk memecahkan masalah secara logis dan akademik.” Menurut Pangarso (2016:56), pengukuran untuk kecerdasan intelektual terdapat beberapa cara yaitu sebagai berikut:

1. *Number aptitude*, yaitu merupakan sebuah kemampuan yang berhubungan dengan angka.
2. *Verbal comprehension*, yaitu merupakan sebuah kemampuan yang berhubungan dengan pemahaman verbal secara lisan, menggunakan bahasa, kata-kata, dan kalimat.
3. *Perceptual speed*, yaitu kemampuan dalam memaknakan dan mengartikan.
4. *Inductive reasoning*, yaitu merupakan sebuah kemampuan untuk penalaran induktif dari sesuatu yang detail, khusus, kompleks ke hal yang lebih umum dan sederhana.
5. *Deductive reasoning*, yaitu kemampuan penalaran deduktif dari sesuatu yang umum, sederhana ke hal yang detail, khusus dan kompleks.
6. *Spatial visualization*, yaitu kemampuan daya bayang ruang yang menyangkut perkiraan yang masuk akal mengenai perubahan sudut pandang.
7. *Memory*, yaitu kemampuan daya ingat.

3. *Kompetensi kerja*

Menurut Sutrisno (2016:203), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.” Menurut Wibowo (2017:273), terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi.
3. Konsep Diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, maka penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh Reward dan Intelektual terhadap Kompetensi Kerja Karyawan dengan teori yang ada.

2. Informan penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini adalah karyawan yang hanya berjumlah 33 karyawan dengan pengambilan sampel jenuh

3. Tehnik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket), kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara, wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka, studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
4. Studi dokumentasi, studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

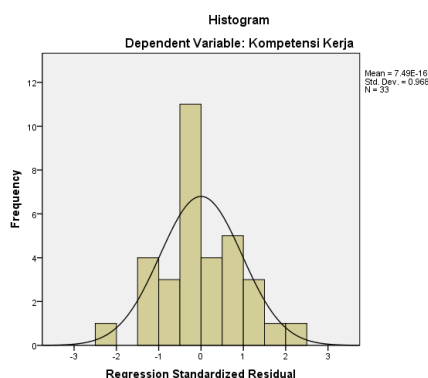
4. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik karena berbentuk angka yaitu lewat data yang diteliti dan dikumpulkan sebagaimana adanya. Adapun beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian ada uji pengaruh yang terdiri dari analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2) dan terakhir uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

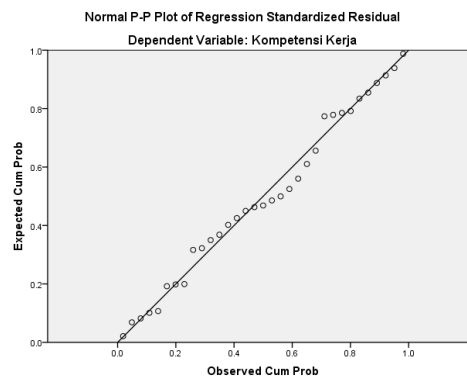
Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik dan statistik. Berikut pembahasannya :



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 1.
Grafik Histogram

Gambar 1. dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 2.
Grafik Normal P-P Plot

Gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

Hasil perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42837261
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.080
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,974 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat berikut ini :

Tabel 2.

Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	.966	1.035
	Intelektual	.966	1.035

a. Dependent Variabel : Kompetensi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Nilai korelasi untuk variabel *Reward* dan Intelektual mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas statistik *Glejser* terlihat berikut ini :

Tabel 3.
Statistik *Glejser*

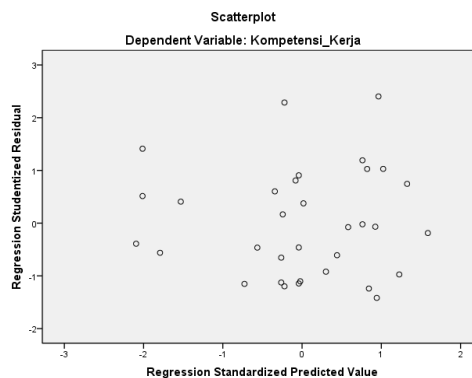
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.042	.306
	<i>Reward</i>	-1.019	.316
	Intelektual	1.034	.310

a. Dependent Variable: Kompetensi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari tabel 3 diatas, tingkat signifikansi pada variabel *Reward* dan Intelektual bernilai > 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* terlihat berikut ini :



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Gambar 3.
Grafik *Scatterplot*

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.463	3.874
	<i>Reward</i>	.397	.152
	Intelektual	.356	.127

a. Dependent Variabel : Kompetensi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$\text{Kompetensi kerja} = 0,463 + 0,397 \text{ Reward} + 0,356 \text{ Intelektual}$$

1. Konstanta (α) = 0,463 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu *reward* dan variabel (X2) yaitu intelektual bernilai 0 maka kompetensi kerja adalah tetap sebesar 0,463.
2. Koefisien $X1(b1) = 0,397$ menunjukkan bahwa variabel *reward* (X1) berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja sebesar 0,397. Artinya setiap peningkatan *reward* (X1) sebesar 1 satuan, maka kompetensi kerja akan meningkat sebesar 39,7%.
3. Koefisien $X2(b2) = 0,356$ menunjukkan bahwa variabel intelektual (X2) berpengaruh positif terhadap kompetensi kerja sebesar 0,356. Artinya setiap peningkatan intelektual (X2) sebesar 1 satuan, maka kompetensi kerja akan meningkatn sebesar 35,6%.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.334	2.508

a. Predictors: (Constant), Intelektual, *Reward*

b. Dependent Variable: Kompetensi kerja Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,334. Hal ini berarti besarnya pengaruh *reward* dan intelektual terhadap kompetensi kerja adalah sebesar 33,4% dan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kedisiplinan kerja, pelatihan kerja, promosi jabatan, kompetensi kerja dan berbagai variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 6.
Pengujian Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.120	.906
<i>Reward</i>	2.613	.014
Intelektual	2.810	.009

a. Dependent Variabel : Kompetensi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

1. Berdasarkan pada variabel *reward* (X1) yang mempunyai nilai thitung (2,613) > ttabel (2,042) dengan taraf signifikansi 0,014 < 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kompetensi kerja karyawan sehingga untuk H1 dapat diterima.
2. Berdasarkan pada variabel intelektual (X2) yang mempunyai nilai thitung (2,810) > ttabel (2,042) dengan taraf signifikansi 0,009 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara sleksi terhadap kompetensi kerja karyawan sehingga untuk H2 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu :

Tabel 7.
Pengujian Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	9.020	.001 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Intelektual, *Reward*

b. Dependent Variable: Kompetensi kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa H_3 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan intelektual terhadap kompetensi kerja dengan nilai $F_{hitung} (9,020) > F_{tabel} (3,32)$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kompetensi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai thitung (2,613) > ttabel (2,042) dengan taraf signifikansi $0,014 < 0,05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap kompetensi kerja karyawan sehingga untuk H_1 dapat diterima.

2. Pengaruh Intelektual Terhadap Kompetensi kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa nilai thitung (2,810) > ttabel (2,042) dengan taraf signifikansi $0,009 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara seleksi terhadap kompetensi kerja karyawan sehingga untuk H_2 dapat diterima.

3. Pengaruh *Reward* dan Intelektual Terhadap Kompetensi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan intelektual terhadap kompetensi kerja dengan nilai $F_{hitung} (9,020) > F_{tabel} (3,32)$ dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Chayani Megajaya Mandiri Medan.
2. Intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Chayani Megajaya Mandiri Medan.
3. *Reward* dan intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja pada PT. Chayani Megajaya Mandiri Medan.

Referensi :

- Badjo, Nurdin dan Shaleh Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: Jejak.
- Chairina, Raden Roro Lia. 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Endra, Febri. 2017. *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Firmansyah, Farid dan Rudy Haryanto. 2017. *Manajemen Kualitas Jasa Peningkatan Kepuasan & Loyalitas Pelanggan*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail dan Bambang Triyanto. 2020. *Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi): Suatu Pedoman*. Klaten: Lakeisha.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mataputun, Yulius. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui FJP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Neolaka, Amos dan Grace Amalia Neolaka. 2017. *Landasan Pendidikan (Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup)*. Depok: Kencana.
- Pandiangan. 2019. *Penelitian Tindakan Kelas (Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran, Profesionalisme Guru dan Kompetensi Belajar Siswa)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Pangarso, Astadi, Fardani Fajar dan Nadya K. Moeliono. 2016 "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Jawa Barat: Jejak.
- Pranama, Ida Bagus Benny Surya Adi. 2020. *Tradisi Spiritual di Pasraman Seruling Dewata Kabupaten Tabanan Provinsi Bali*. Bali: Nilacakra.
- Pribadiyono dan Willy Hendarto. 2019. *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Rangkuti, Anna Armeini. 2017. *Statistika Inferensial Untuk Psikologi & Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sahir, Syafrida Hafni, Abdurrozzaq Hasibuan dan Siti Aisyah. 2020. *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sandy, Teguh Arie. 2020. *Kumpulan Materi Ajar Kreatif*. Malang: Multimedia Edukasi.
- Setiana. 2018. *Riset Terapan Kebidanan*. Cirebon: LovRinz Publishing.
- Sholihin, Riadhus. 2019. *Digital Marketing di Era 4.0*. Penerbit Anak Hebat Indonesia, Yogyakarta.
- Slameto. 2020. *Pembaruan Manajemen Pendidikan*. Surabaya: Qiara Media Partner.
- Sugiarti, Eggy Fajar Andalas dan Arif Setiawan. 2020. *Desain Penelitian Kualitatif Sastra*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sumiarto, Bambang dan Setyawan Budiarta. 2021. *Epidemiologi Veteriner Analitik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Surajiyo, Nasruddin dan Herma Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Syamsu, Rachmat Faisal. 2018. *Anatomi Rindu 2*. Batangkaluku: Jariah Publishing Intermedia.
- Tohardi, Ahmad. 2019. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura University Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Yulawati, Livia. Lovelia Monica Christy, Nurul Layliya, Jessie Janny Thenariantanto dan Ika Raharja Salim. 2019. *Pertolongan Pertama Pada Waktu Kuantitatif: Panduan Praktis Menggunakan Softwar JASP*. Surabaya: Universitas Ciputra.