

Volume 1, Nomor 1, Juni 2017

ISSN 2580-2690

JURNAL NERACA

Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi



Diterbitkan oleh:

Program Studi Pendidikan Akuntansi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas PGRI Palembang

Jurnal	Volume	Nomor	Halaman	Palembang	ISSN
Neraca	1	1	1-150	Juni 2017	2580-2690

NERACA

Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi

Volume 1, Nomor 1, Juni 2017

DEWAN PENYUNTING

Penanggung Jawab

Dra. Andinasari, M.M., M.Pd
Drs. Sukardi, M.Pd

Ketua Dewan Penyunting

Zahrudin Hodsay, S.Pd., M.Si

Wakil Ketua Dewan Penyunting

Erma Yulaini, S.Pd., M.Si

Sekretaris

Depi Pramika, S.Pd., M.Si

Penyunting Pelaksana

Januardi, S.Pd., M.Si
M. Toyib, M.Pd
Diana Widhi Rachmawati, S.IP., M.M
Nuryanti Permatasari, S.E.Ak., M.M

Penyunting Ahli

Prof. Dr. H.M. Djahir Basir, M.Pd (Universitas Sriwijaya)
Dr. H. Syarwani Ahmad, M.M (Universitas PGRI Palembang)
Dr. Maya Panorama, M.Si (Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang)
Dr. Riswan Jaenudin, M.Pd (Universitas Sriwijaya)
Dr. Hamidah, M.Si (Universitas Negeri Jakarta)
Dr. H. Nugraha, M.Si.Ak.CA (Universitas Pendidikan Indonesia Bandung)

Setting

Hendri Gunawan, S.Pd., M.Pd
Merlyn Widalismana, M.Pd
Chandra Kurniawan, SE., M.Si

Bendahara

Neta Dian Lestari, S.Pd., M.M

Sekretariat

Juniarti, SE

Alamat Penyunting

Program Studi Pendidikan Akuntansi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Palembang
Telp. 0711-510043, Fax. 0711-514782. Email: prodipend.akuntansi@gmail.com
Website: www.univpgri-palembang.ac.id

Jurnal NERACA, jurnal pendidikan dan ilmu ekonomi akuntansi diterbitkan oleh
Program Studi Pendidikan Akuntansi, FKIP Universitas PGRI Palembang

Frekuensi terbit: Dua kali setahun, setiap bulan Juni dan Desember

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan pada media lain.
Naskah yang masuk dievaluasi oleh Penyunting Pelaksana dan Penyunting Ahli. Penyunting dapat melakukan perubahan pada tulisan yang dimuat untuk keseragaman format, tanpa mengubah maksud dan isinya

PENGANTAR PENYUNTING

Jurnal Neraca diterbitkan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan pengetahuan dan informasi dalam bidang pendidikan dan ilmu ekonomi, serta pendidikan dan ilmu akuntansi. Edisi pertama Jurnal Neraca (Volume 1, Nomor 1) ini menurunkan sepuluh artikel yang terdiri dari artikel pendidikan ekonomi akuntansi, dan ilmu ekonomi akuntansi. Dengan kata lain, edisi pertama jurnal ini tidak membatasi diri pada isu tertentu ataupun membatasi diri pada artikel-artikel yang berbasis hasil riset eksperimental. Meski demikian pilihan tersebut tidak mengurangi bobot ilmiah dari edisi pertama ini. Dari sisi metodologi, tulisan-tulisan yang diturunkan dalam edisi ini sebagian berbasis penelitian eksperimen, sebagian menggunakan penelitian survei dan sebagian lagi berbasis pada studi literatur.

Artikel pertama menampilkan hasil penelitian dari Delvina Yulanda tentang pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan perangkat lunak Amos. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara parsial dan simultan dari variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. Artikel kedua dari Depi Pramika dan Nurmala Sari tentang adanya pengaruh komunikasi dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi *Finance* Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif. Artikel ketiga dari Diana Widhi Racmawati tentang Kinerja Keuangan Koperasi sekolah di SMK Negeri 3 Palembang yang menunjukkan tidak solvabel, karena pihak koperasi sekolah di SMK Negeri 3 Palembang belum melakukan pinjaman atau hutang pada pihak luar.

Artikel keempat kajian literatur mengenai analisis kebijakan pendidikan terhadap tenaga kependidikan dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang ditulis oleh Erma Yulaini. Artikel kelima oleh Febriansyah mengenai adanya pengaruh penerapan metode Kombinasi Ceramah, Demonstrasi dan Latihan (CDL) terhadap hasil belajar komputer akuntansi siswa kelas XI (baik kelas kontrol maupun eksperimen) di SMK Negeri 1 Palembang Tahun Ajaran 2015/2016. Artikel keenam ditulis oleh Irma Yuningsih, Andrieta Shintia Dewi, dan Tieka Trikartika Gustyana mengenai analisis literasi keuangan di masyarakat kota Bandung, dengan menghasilkan *variable financial behavior* berpengaruh terhadap literasi keuangan kota Bandung. Artikel ketujuh penelitian dari Neta Dian Lestari mengenai adanya perbedaan hasil belajar akuntansi siswa dalam penerapan konsep psikologi kapital intelektual dengan kapital sosial, dan hasil belajar dengan konsep psikologi intelektual lebih tinggi dibandingkan dengan kapital sosial di SMK Muhammadiyah 2 Palembang tahun pelajaran 2014/2015.

Artikel kedelapan dari Rosananda Oktala tentang pengaruh GCG terhadap kinerja perusahaan LQ45 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, namun hasil penelitiannya menunjukkan GCG tidak mempengaruhi kinerja perusahaan LQ 45. Kesembilan artikel dari Suyanto dan Ati Nursanti dengan judul faktor-faktor yang memengaruhi harga saham perusahaan *food and beverage* yang terdaftar di bursa efek Indonesia. Artikel terakhir yaitu dari Zahrudin Hodsay dan Yana Yupiko mengenai Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Perilaku Belajar Siswa dan pengaruh (dampak) perilaku belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri 12 Palembang Tahun Pelajaran 2015/2016. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi belajar terhadap perilaku belajar dan adanya efek langsung perilaku belajar terhadap prestasi belajar.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak karena edisi dalam jurnal **Nerca** ini dapat terlaksana atas bantuan dari berbagai pihak, terkhusus kerja para penyunting, tata letak dan penyumbang artikel dari para penulis. Semoga pada edisi berikutnya akan lebih mampu menyajikan tema-tema riset yang lebih bervariasi sehingga mampu memperluas pengetahuan di bidang pendidikan dan ilmu akuntansi ekonomi kita semua.

JURNAL NERACA

Jurnal Pendidikan dan Ilmu Ekonomi Akuntansi

Volume 1, Nomor 1, Juni 2017

DAFTAR ISI

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang, 1-15
Delvina Yulanda

Pengaruh Komunikasi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Palembang, 16-26
Depi Pramika
Nurmala Sari

Kinerja Keuangan Koperasi Pelajar SMK Negeri 3 Palembang Dilihat dari Rasio Solvabilitas, 27-35
Diana Widhi Rachmawati

Analisis Kebijakan Pendidikan Terhadap Tenaga Kependidikan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), 36-48
Erma Yulaini

Pengaruh Penerapan Metode Kombinasi Ceramah, Demonstrasi dan Latihan (CDL) Terhadap Hasil Belajar Komputer Akuntansi Siswa di SMK Negeri 1 Palembang Tahun Ajaran 2015/2016, 49-62
Febriansyah

Analisis Literasi Keuangan di Masyarakat Kota Bandung, 63-74
Irma Yuningsi
Andrieta Shintia Dewi
Tieka Trikartika Gustyana

Perbedaan Hasil Belajar Akuntansi Siswa dalam Penerapan Konsep Psikologi *Kapital Intelektual* dengan *Kapital Sosial* di SMK Muhammadiyah 2 Palembang Tahun Pelajaran 2014/2015, 75-98
Neta Dian Lestari

Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan LQ 45), 99-108
Rosananda Oktala

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Harga Saham Perusahaan *Food and Beverage* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, 109-126
Suyanto
Ati Nursanti

Analisis Rasio Laporan Keuangan Koperasi Pelajar di SMK Negeri 1 Palembang, 127-150
Zahrudin Hodsay
Fitria Nurjanah

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. SMARTFREN TELECOM PALEMBANG**

Oleh : **Delvina Yulanda**
(**STIE SERELO LAHAT**)
delvinayulanda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. Sampel penelitian sebanyak 140 orang yang dilakukan dengan metode sensus. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Model (SEM) menggunakan perangkat lunak Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara parsial dan simultan dari variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. Variabel kompetensi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan. Implikasi manajerial yang dapat disarankan adalah peningkatan prestasi kerja karyawan dapat dicapai dengan peningkatan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kompetensi dilakukan dengan pemberian pelatihan interpersonal skill dan menerapkan budaya disiplin di tempat kerja, peningkatan disiplin kerja dengan promosi jabatan dan peningkatan kepuasan kerja dengan memberikan leadership training untuk pimpinan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tentu mempunyai tujuan. Upaya mencapai tujuan itu harus dilaksanakan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Perusahaan didirikan dengan harapan dapat beroperasi serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya secara terus menerus. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi perusahaan Menurut Hasibuan (2005:105) "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta disiplin waktu.”

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat membuat ia semakin memiliki kompetensi yang tinggi di bidang pekerjaannya. Tingkat kompetensi biasanya digunakan sebagai pembeda antara karyawan yang sukses, dengan karyawan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Menurut Dwiyanto dalam Kadarisman (2011:55) Kompetensi merupakan akumulasi dari beberapa sub-variabel, seperti; tingkat pendidikan, tingkat pengalaman bekerja, dan jenis-jenis pelatihan yang diterima. Secara teoritis, seorang individu atau karyawan di suatu organisasi yang memiliki tingkat kompetensi tinggi, akan mampu melakukan peran dan fungsi mereka pada kapasitas yang maksimum, dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja suatu organisasi, dalam upaya mencapai tujuan dan sasarannya. Oleh sebab itu, segala upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di suatu organisasi,

merupakan langkah strategis yang harus dilakukan secara terus menerus.”

Selain tingkat kompetensi, prestasi kerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Davis (2002:366) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Kinerja karyawan yang memiliki disiplin akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk bekerja ,sehingga bisa mencapai hasil yang optimal.

Pencapaian hasil yang baik oleh karyawan, bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Menurut Robbins (2007:99) “Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”

Pengamatan secara langsung pada PT. Smartfren Telecom Palembang terhadap beberapa orang karyawan dan kondisi kerjanya, selama tiga kali pengamatan yang dilakukan 2016, didapatkan temuan antara lain :

- 1) Informasi yang diperoleh dari HRD *Manager*, bahwa pada periode tahun 2016, tingkat *turnover* karyawan di perusahaan masih relatif tinggi yaitu sekitar 4% -8% dari total karyawan (140 orang), mereka lebih memilih mencari tempat kerja yang baru. Ditinjau dari kompetensi dan disiplin kerja, menurut pendapat Sofat (2012:1) “Efisiensi/ hasil kerja karyawan tergantung pada dua faktor, pertama adalah tingkat kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu dan yang kedua adalah kemauan mereka untuk bekerja.
 - 2) Beberapa karyawan ada yang menunjukkan perilaku emosional yang kurang baik dalam bekerja, serta tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa, tingkat kepuasan dan disiplin kerja dari karyawan yang masih rendah. menurut Strauss & Sayles dalam Maznah, et al (2012:12) : “Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering mencari dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.”
 - 3) Berdasarkan informasi dari HRD *Manager*. Beberapa karyawan ada yang kurang lengkap dalam penyelesaian tugas dan laporan.. Menurut pendapat Bohlander, et al dalam June & Mahmood (2011:80) : “*Job performance has always been regarded as important factor in employee management. Job performance has been associated with the ability of the individual employees realizing their respective work goals, fulfilling expectations as well as attaining job targets and/or accomplishing a standard that are set by their organizations.*”
- Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini:
1. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan secara simultan, dari variabel kompetensi kerja,

disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Smartfren Telecom Palembang?

2. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan secara parsial, dari masing-masing variabel kompetensi kerja, disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Smartfren Telecom Palembang?
3. Manakah diantara variabel kompetensi kerja, disiplin dan kepuasan kerja, yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Smartfren Telecom Palembang?

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Menurut Nawawi (2005:96-97) “Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.” Data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Data kuantitatif, adalah jenis data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau jumlah dengan satuan ukur, yang dapat dihitung secara sistematis. Dalam penelitian ini yang termasuk data

kuantitatif adalah skor jawaban responden.

2. Data kualitatif, adalah jenis data yang tidak dalam bentuk angka, seperti struktur organisasi, uraian tugas, dan unit kerja.

Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang, yang berjumlah 140 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, Menurut Sutopo (2006:82) : “Pengumpulan data bisa dilakukan secara tidak langsung melalui kuesioner, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden.”

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2008:76) “Uji instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam, maupun sosial yang diamati secara spesifik.” Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas

Metode analisis data

Analisis penelitian ini menggunakan program *Structural Equation Modelling* (SEM), yang dioperasikan melalui Program Amos. Menurut Gunarto (2013:15) : “Amos adalah sebuah *software* yang dikembangkan khusus untuk menangani permasalahan *Structural Equation Modelling* (SEM).”

Menurut Grace & Pugesek dalam Ferdinand (2005:54) : “Metode *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan suatu teknik *multivariant*, yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan keterkaitan hubungan linier secara simultan variabel-variabel pengamatan, yang melibatkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Metode SEM merupakan salah satu pendekatan yang kuat dalam menganalisis hubungan *multivariant* yang kompleks.”

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1

Standardized Regression Weights

N=140			<i>Estimate</i>	<i>Noted</i>
KEPUASAN_KERJA	<---	KOMPETENSI_KERJA	.106	
KEPUASAN_KERJA	<---	DISIPLIN	.042	
PRESTASI_KERJA	<---	DISIPLIN	.179	
PRESTASI_KERJA	<---	KOMPETENSI_KERJA	.556	
PRESTASI_KERJA	<---	KEPUASAN_KERJA	.242	
y1	<---	KOMPETENSI_KERJA	.855	<i>Valid</i>
y2	<---	KOMPETENSI_KERJA	.815	<i>Valid</i>
y3	<---	KOMPETENSI_KERJA	.774	<i>Valid</i>
y4	<---	KOMPETENSI_KERJA	.855	<i>Valid</i>
y5	<---	KOMPETENSI_KERJA	.740	<i>Valid</i>

	N=140	Estimate	Noted
y9	<--- DISIPLIN	.779	Valid
y8	<--- DISIPLIN	.779	Valid
y7	<--- DISIPLIN	.840	Valid
y6	<--- DISIPLIN	.838	Valid
y11	<--- KEPUASAN_KERJA	.674	Valid
y12	<--- KEPUASAN_KERJA	.707	Valid
y13	<--- KEPUASAN_KERJA	.706	Valid
y14	<--- KEPUASAN_KERJA	.703	Valid
y15	<--- KEPUASAN_KERJA	.729	Valid
y18	<--- PRESTASI_KERJA	.734	Valid
y17	<--- PRESTASI_KERJA	.727	Valid
y16	<--- PRESTASI_KERJA	.795	Valid
y10	<--- DISIPLIN	.865	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Nilai *Standardized Regression Weight* pada Tabel 1 menunjukkan loading faktor masing-masing indikator terhadap konstruksnya dimana nilainya hampir semuanya > 0.60 yang berarti indikator-indikator

tersebut *valid* sebagai indikator untuk mengukur konstruksnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data hasil penelitian untuk variabel Eksogen dan Endogen adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Reliability Statistics Variabel

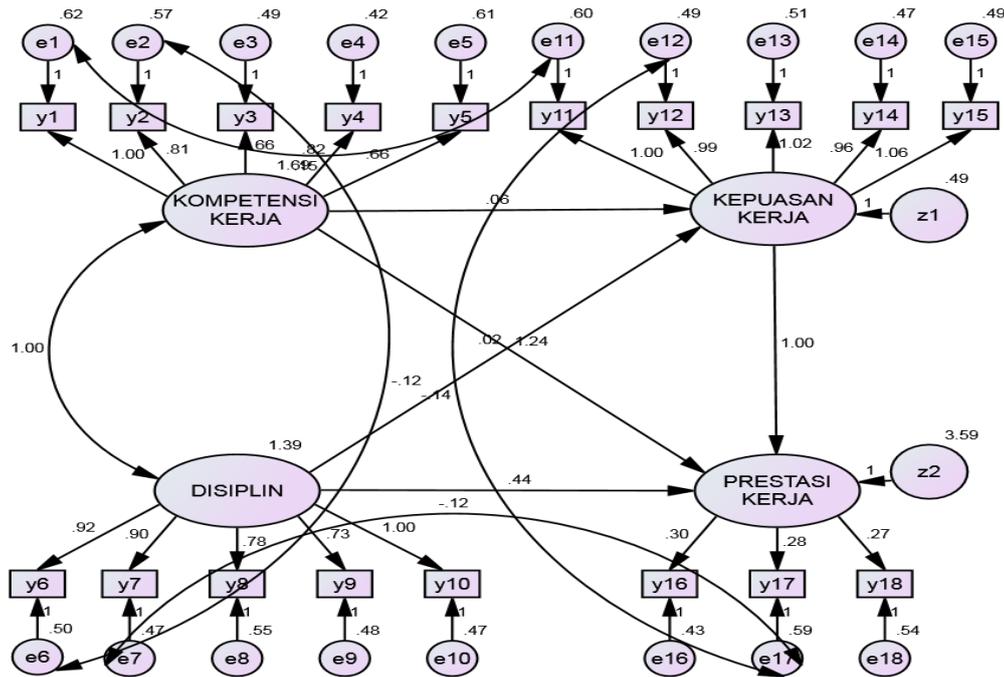
No	Variable	Reliability Statistics		Noted
		N of Items	Cronbach's Alpha	
1	Kompetensi (X1)	5	0.800	Reliable
2	Disiplin (X2)	5	0.820	Reliable
3	Kepuasan (X3)	5	0.827	Reliable
4	Prestasi (Z)	3	0.723	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Nilai Cronbach's Alpha pada Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk variabel kompetensi ($\alpha = 0.800$), Disiplin ($\alpha = 0.820$), kepuasan ($\alpha = 0.827$) dan prestasi kerja ($\alpha = 0.723$). Semua variabel memiliki nilai

cronbach's alpha lebih besar dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), maka instrumen penelitian ini bisa dikatakan reliabel.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)



Keterangan :

- | | |
|---|---------------------------------------|
| Y ₁ Jenjang pendidikan | Y ₁₀ Ketepatan Waktu |
| Y ₂ Pelatihan/ <i>training</i> | Y ₁₁ Pimpinan |
| Y ₃ Pengalaman kerja | Y ₁₂ Kesempatan untuk maju |
| Y ₄ Disiplin Keluarga | Y ₁₃ Hubungan Karyawan |
| Y ₅ Peran sosial | Y ₁₄ Pegawaisan |
| Y ₆ Sikap mental | Y ₁₅ Pekerjaan itu sendiri |
| Y ₇ Ketaatan | Y ₁₆ Kualitas pekerjaan |
| Y ₈ Tanggung jawab | Y ₁₇ Kuantitas pekerjaan |
| Y ₉ Kemampuan | Y ₁₈ Disiplin waktu |

Gambar 1 Analisis Data SEM Amos-21

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari Gambar 1 memberikan informasi rangkuman hasil pengujian GOF (*Goodness-of-fit*) pada model hasil penelitian. Kriteria di atas dapat kita gunakan untuk evaluasi model. Evaluasi model dapat disimpulkan

berdasarkan rangkuman hasil pengujian GOF (*Goodness-of-fit*).

Indeks pengujian kelayakan model pada penelitian yang menggunakan metode analisis SEM adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Goodness-Of-Fit (GOF) Model

<i>Goodness-Of-Fit (GOF)</i>	Hasil Analisis	<i>Cut Off Value</i>	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	$\chi^2 = 188.182$ P = 0.090	Probabilitas P ≥ 0,05	Sangat Baik
GFI	0.999	GFI > 0.90	Sangat Baik
cmin/df	1.498	cmin/df ≤ 2.0	Sangat Baik
AGFI	0.963	AGFI ≥ 0.90	Sangat Baik
TLI	0.994	TLI ≥ 0.95	Sangat Baik
CFI	0.912	CFI ≥ 0.95	Baik
RMSEA	0.060	RMSEA ≤ 0.08	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan kriteria GOF yang ada, maka GOF dipenuhi, disimpulkan model sudah *fit* dengan data.

Pengujian *Regression Weights (Probability)* untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Regression Weights (Probability)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPUASAN_KERJA <--- KOMPETENSI_KERJA	.158	.091	2.273	.044	
KEPUASAN_KERJA <--- DISIPLIN	.125	.083	2.690	.037	
PRESTASI_KERJA <--- DISIPLIN	.241	.337	3.308	.019	
PRESTASI_KERJA <--- KOMPETENSI_KERJA	.345	.230	4.351	***	
PRESTASI_KERJA <--- KEPUASAN_KERJA	.109	.084	2.023	.048	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
y1	<---	KOMPETENSI_KERJA	1.000				
y2	<---	KOMPETENSI_KERJ A	.814	.099	8.197	***	
y3	<---	KOMPETENSI_KERJ A	.660	.090	7.363	***	
y4	<---	KOMPETENSI_KERJ A	.823	.094	8.760	***	
y5	<---	KOMPETENSI_KERJ A	.661	.097	6.816	***	
y9	<---	DISIPLIN	.731	.097	7.500	***	
y8	<---	DISIPLIN	.779	.104	7.464	***	
y7	<---	DISIPLIN	.903	.105	8.580	***	
y6	<---	DISIPLIN	.921	.107	8.645	***	
y11	<---	KEPUASAN_KERJA	1.000				
y12	<---	KEPUASAN_KERJA	.990	.143	6.924	***	
y13	<---	KEPUASAN_KERJA	1.016	.149	6.822	***	
y14	<---	KEPUASAN_KERJA	.956	.140	6.806	***	
y15	<---	KEPUASAN_KERJA	1.056	.144	7.342	***	
y18	<---	PRESTASI_KERJA	.274	.099	2.761	.006	
y17	<---	PRESTASI_KERJA	.279	.101	2.754	.006	
y16	<---	PRESTASI_KERJA	.295	.105	2.800	.005	
y10	<---	DISIPLIN	1.000				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah variabel Exsogen berpengaruh signifikan terhadap variabel Endogen.

Hipotesis :

H₀: Variabel Exogen secara parsial tidak berpengaruh signifikan

positif terhadap variabel Endogen.

H₁: Variabel Exogen secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Endogen.

Dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai probabilitas (nilai sig) > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 diterima
- Jika nilai probabilitas (nilai sig) < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak.

Keputusan dan pembahasan

1. Pada Tabel 4 diketahui bahwa variabel kompetensi dengan nilai $P = *** < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Exogen kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang.

Hal ini sesuai dengan Teori Model Gunung Es (*Iceberg Model*), digunakan sebagai *grand theory* untuk menjelaskan konsep teori secara umum tentang kompetensi kerja. Teori ini dikemukakan oleh Spencer dalam Wijayanto, et al (2011:82): "Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan manusia yang ditemukan saat praktek, serta dapat digunakan untuk membedakan antara mereka yang sukses *superior* dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Kompetensi berada pada tingkatan

niat *intent* dan tindakan yang dapat memberikan hasil di tempat kerja."

Dari nilai konstruk pada Gambar 1, untuk kompetensi di ketahui bahwa dimensi konsep diri sebesar ($\lambda_4 = 0.82$, yang paling besar mempengaruhi kompetensi karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang. Konsep diri merupakan *Soft Competency* merupakan kompetensi yang sulit diamati dan sulit dikembangkan namun bisa dipelajari, yang terdiri dari; motif (*motive*), karakter (*trait*) dan konsep diri (*self concept*). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Kongnawang (2010:164): "Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor hygiene; di kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan dan administrasi, gaji atau pendapatan dan pengawasan teknis yang memiliki korelasi terhadap Disiplin berprestasi karyawan yang bekerja di toko-toko ritel di seluruh Thailand."

2. Pada Tabel 4 diketahui variabel Disiplin nilai $P = 0.019 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel Exogen Disiplin kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang.

Kondisi ini merujuk pada Pengertian dari disiplin atau konsep yang perlu dijelaskan sebagaimana di kemukakan oleh Suradinata (2007:127), Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan ketaatan, kesetiaan, hormat kepada ketentuan peraturan dan norma yang berlaku.

Dari Gambar 1, nilai konstruk model untuk Disiplin di ketahui bahwa dimensi Ketepatan waktu ($\lambda_7 = 1.00$) yang paling besar mempengaruhi Disiplin karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang. Hal ini pula sesuai dengan jumlah responden yang menjawab pernyataan : "Saya datang dan pulang tepat waktu dalam melaksanakan tugas di Kantor" sebanyak 42,2 % , dan responden yang menjawab pernyataan : "Saya melaksanakan tugas tepat waktu" sebanyak 52,8 %.

3. Pada Tabel 4 diketahui variabel kepuasan nilai nilai $P = 0.048 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1

diterima, yang berarti variabel endogen kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang.

Dari nilai konstruk model pada Gambar 1, untuk kepuasan di ketahui bahwa dimensi hubungan karyawan ($\lambda_{13} = 1.02$) dan pekerjaan itu sendiri ($\lambda_{15} = 1.06$), yang paling besar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang. Hal ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Herzberg dalam Robbins (2007:227) "Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja diterjemahkan secara sederhana, yaitu dengan cara membaginya ke dalam dua golongan besar yang terdiri dari; faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, dan faktor ekstrinsik yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja."

Persamaan Struktural

Pengujian *Regression Weights (Probability)* untuk untuk membentuk persamaan struktural adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Regression Weights: (Estimate Value)

			<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Label</i>
KEPUASAN_KERJA	<---	KOMPETENSI_KERJA	.158	.091	2.273	.044	
KEPUASAN_KERJA	<---	DISIPLIN	.125	.083	2.690	.037	
PRESTASI_KERJA	<---	DISIPLIN	.241	.337	3.308	.019	
PRESTASI_KERJA	<---	KOMPETENSI_KERJA	.345	.230	4.351	***	
PRESTASI_KERJA	<---	KEPUASAN_KERJA	.109	.084	2.023	.048	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel 5 dapat ditulis persamaan strukturalnya sebagai berikut :

$$\text{Prestasi} = 0.345 * \text{Kompetensi} + 0.241 * \text{Disiplin} + 0.109 * \text{Kepuasan}$$

Pada Tabel 5 dan Gambar 1, diketahui *Estimate Value* variabel Exogen kompetensi sebesar (0.345), dan nilai konstruk model ($\beta_1 = 1.24$) merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel Exogen Disiplin yang mempengaruhi variabel Endogen kepuasan dan prestasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Exogen kompetensi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel Endogen prestasi kerja. Hal ini menunjukkan juga bahwa hipotesis bisa diterima.

Penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sofat (2012:1):

“Efisiensi/ hasil kerja karyawan tergantung pada dua faktor, pertama adalah tingkat kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu dan yang kedua adalah kemauan mereka untuk bekerja. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi kemauan untuk bekerja hanya bisa diwujudkan dengan adanya Disiplin.”

Pada Tabel 5 diketahui untuk variabel Exogen kompetensi nilai P = *** (angkanya di bawah 0.01), Disiplin nilai P = 0.019 dan kepuasan nilai P = 0.048 yang mempengaruhi variabel Endogen prestasi, ini bermakna signifikan pada taraf nyata (*level of signifkacance*) 0.01 yang tentunya lebih baik dari pada taraf nyata 0.05, secara parsial variabel Exogen berpengaruh secara signifikan positif terhadap variabel

Endogen, Secara *logic statistic* menyatakan bahwa semua variabel Exogen secara simultan mempengaruhi variabel Endogen sebesar ($\alpha = 0.1.24$) pada taraf nyata (*level of signifkacance*) 0.01, seperti yang tertera pada Gambar 1 di atas. Hal ini menunjukkan juga bahwa hipotesis bisa diterima.

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kompetensi, Disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang.

Nilai konstruk model pada Gambar 1 diketahui juga bahwa hubungan antara kompetensi dengan disiplin adalah signifikan positif atau searah (0.653). Ini berarti bila kompetensi dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan Disiplin kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang dari Gambar 1 diukur melalui tiga dimensi pengukuran kinerja yaitu pencapaian kualitas hasil kerja ($\zeta_{16} = 0.43$), pencapaian kuantitas hasil kerja ($\zeta_{17} = 0.59$), dan disiplin waktu kerja ($\zeta_{18} = 0.54$).

Berdasarkan nilai konstruk model pada Gambar 1, dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan yang dominan dilihat oleh atasannya adalah melalui ketepatan/disiplin waktu dalam penyelesaian tugas mereka.

Melalui analisis interaksi antar model pada metode SEM, dapat diketahui bahwa variabel Eksogen kompetensi kerja yaitu (konsep diri) yang juga paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Smartfren Telecom Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial dan simultan variabel kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Smartfren Telecom Palembang..
 - a. Kompetensi kerja paling besar dipengaruhi oleh faktor konsep diri.
 - b. Disiplin kerja paling besar dipengaruhi oleh faktor ketepatan waktu.

- c. Kepuasan kerja paling besar dipengaruhi oleh faktor hubungan karyawan dan pekerjaan itu sendiri.
 - d. Prestasi kerja paling besar dipengaruhi oleh faktor disiplin waktu.
2. Variabel kompetensi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan, pada PT Smartfren Telecom Palembang..

Saran

1. Hasil penelitian prestasi kerja ini diharapkan akan memberikan *feedback* yang positif kepada manajemen perusahaan agar :
 - 1.1. Meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui training-training mengenai IT, training *interpersonal skill (soft skill)*, serta menerapkan budaya disiplin waktu di tempat kerja untuk membentuk konsep diri karyawan.
 - 1.2. Memberikan disiplin kepada karyawan melalui promosi jabatan.
 - 1.3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara

membina hubungan industrial yang baik antar karyawan serta menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam bekerja, agar karyawan bisa lebih menyenangkan pekerjaannya.

2. Pada penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel selain variable kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk menganalisis lebih jauh mengenai (*Job Satisfaction, Job Performance Relationship Model*).

DAFTAR PUSTAKA

- Davis , keith. 2002. *HumanBehavior at Work Organization Behavior*, NewDelhi.
- Ferdinand, A., T. 2005. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Gunarto, M. 2013. *Membangun Model Persamaan SEM Dengan Program Lisrel*. Tunas Gemilang Press, Palembang, Indonesia
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia

- June, S. and R. Mahmood. 2011. The Relationship Between Role Ambiguity, Competency and Person-Job Fit With the Job Performance of Employees in The Service Sector SMEs in Malaysia. *Journal of Business Management Dynamics* 1(2):79-98.
- Kadarisman, M. 2011. The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council. *Journal of Administrative Science & Organization* 18(2):53-62.
- Kongnawang, W. 2010. Factor Influencing Employee Motivations in Retailing Stores. *RU International Journal* 4(2):151-169.
- Maznah, J. Jasman, Ma'ruf, dan I. Sofyan. 2012. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Journal of Management Science* 1(1):1-20.
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta, Indonesia.
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta, Indonesia.
- Sofat, S. 2012. Effect of Motivation on Employee Performance and Organizational Productivity. *Journal of Applied Management & Computer Science* 1(1):1-11.
- Sutopo, H.B. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNS Press, Surakarta, Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, Indonesia.
- Suradinata, Ermaya. 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah Pendekatan Budaya, Moral dan Etika*. Gramedia, Jakarta
- Wijayanto, A., H.M. Hubeis, M.J. Affandi, dan A. Hermawan. 2011. Determinants for Employee's Work Competencies. *Jurnal Manajemen IKM* 6(2):81-87.