

## ANALISIS PERSEPSI PEKERJA: PERANAN SALARY, COMPETITION, DAN ENJOYMENT TERHADAP JOB PRODUCTIVITY

Syarifah Mauli Masyithah<sup>1</sup>, Zenitha Maulida<sup>2</sup>, T. Muhammad Jumeil<sup>3</sup>, Teuku M Syauqi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh  
email: [symasyithah88@gmail.com](mailto:symasyithah88@gmail.com)

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh  
email: [zenitha.abadi@gmail.com](mailto:zenitha.abadi@gmail.com)

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh  
email: [muhammadjumeil@stiesabang.ac.id](mailto:muhammadjumeil@stiesabang.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Dharmawangsa  
email: [teuku.syauqi@dharmawangsa.ac.id](mailto:teuku.syauqi@dharmawangsa.ac.id)

### ABSTRACT

*The study's goal is to investigate the impact of salary, competition, and job enjoyment on workers' perceptions of job productivity. The sample size of this study is 21 workers from PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh. The results of the partial testing of salary variables have a significant positive impact on job productivity. The competition has an influence on the job productivity of the employees. Partially, salary and competition have a significant positive impact on job productivity, but not on job enjoyment. Simultaneously, salary, competition, and job enjoyment have a significant influence on the employee's productivity.*

**Keywords:** *salary, competition, job enjoyment, job productivity*

### PENDAHULUAN

*Job productivity* menurut Hasibuan, A. T., & Rahmawati, R. (2019) adalah perbandingan antara *output* dengan *input*. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Waryono, W., Zuhdi, M. N., Nawawi, M. A., & Elmansyah, E. (2021), *salary* adalah bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran harus yang relevan sehingga memberikan

kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2012) menjelaskan *salary* adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *salary* merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja pada organisasi dari pada organisasi yang lain.

Menurut Hasibuan, A. T., & Rahmawati, R. (2019), “Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Alex S Nitisemito, (2011) menyatakan bahwa “*Competition*

merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Menurut Siswanto (2016) "Competition merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Menurut Siagian (2016) *enjoyment* adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kesimpulannya bahwa *enjoyment* adalah merupakan suatu faktor pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan. Maka diharapkan pegawai yang Mandapat *enjoyment* sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan meyakini juga bahwa tujuan tersebut akan tercapai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *causal relationship*, yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh *salary*, *competition*, dan *enjoyment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh.

Perusahaan PT Era Permata Sejahtera mengawali bisnis di bidang *sales* dan *distribution*. Pada tahun 2007 perusahaan memulai bisnis di bidang *outsourcing* khususnya penyedia tenaga kerja dan *pay agen* atau agen pembayar bagi perusahaan - perusahaan yang

memerlukannya di bawah *branding* permata sejahtera bisnis *outsourcing* semakin berkembang dibuktikan dengan meningkatnya jumlah perusahaan *client* dan tenaga kerja (*outsourcing*) yang ditangani serta ragam jasa *outsourcing* yang diberikan oleh permata sejahtera, di bagian *cleaning service*, administrasi, teknisi, *marketing*, SPG, *driver*, kasir, dan *staff* lainnya sesuai kebutuhan perusahaan. Beberapa *client* perusahaan permata sejahtera Bank Mandiri, Bank BNI, Bank BTPN, Bank Danamon, Bank Citibank, Bank UOB Buana, Bank Bukopin, Bank Mega, Bank Tabungan Negara, HSBC, Bank CIMB Niaga, Bank Kesawan, Trimegah Sekuritas, Kresna Securities, AXA Mandiri, AXA Financial, Allianz, PT XL Axiata, Tbk, MNC Sky Vision, MNC Play Media, MD Media, Parastar Indonesia, AirNav dan lain - lain.

Penelitian ini menggunakan *likert scaling* yang banyak digunakan dalam penelitian survei. *Likert scaling* yang dikembangkan pada 1930-an oleh Rensis Likert untuk memberikan ukuran tingkat ordinal dari sikap dan persepsi seseorang. Skala Likert disebut *summated-rating scale* atau *additive scale* karena skor seseorang pada skala dihitung dengan menjumlahkan jumlah respons yang dia berikan. Skala Likert meminta responden dalam penelitian ini untuk menunjukkan apakah mereka setuju atau tidak setuju dengan suatu pernyataan.

Menurut Neuman, W. L. (2019), skala likert memerlukan minimal dua kategori, seperti "setuju" dan "tidak setuju." namun jika hanya menggunakan dua pilihan menciptakan ukuran kasar dan memaksa perbedaan menjadi hanya dua kategori. Oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan lima kategori yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju seperti ditunjukkan dalam tabel di bawah ini. Lima katagori skala ini dianggap ideal karena jika terlalu banyak akan membingungkan responden.

**Tabel 1**  
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor/Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sekaran, (2017)

Variabel penelitian ini terdiri dari pengaruh *salary*, *competition*, dan *enjoyment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh. Dalam penelitian ini Variabel independen adalah *salary*, *competition* dan *enjoyment kerja* (X). Sedangkan variabel dependennya adalah *Job productivity* (Y) maka penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y=*Job productivity*

$\alpha$ = Konstanta

$\beta$ = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>= *Salary*

X<sub>2</sub>= *Competition*

X<sub>3</sub>= *Enjoyment*

e= *Error term*

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product moment coefficient of correlation* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Berdasarkan output seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* hasilnya menunjukkan

bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5%.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	
X1	K1	0,755	0,468	Valid
	K2	0,817	0,468	Valid
	K3	0,781	0,468	Valid
	K4	0,799	0,468	Valid
	K5	0,908	0,468	Valid
X2	D1	0,750	0,468	Valid
	D2	0,819	0,468	Valid
	D3	0,924	0,468	Valid
	D4	0,716	0,468	Valid
	D5	0,678	0,468	Valid
X3	M1	0,883	0,468	Valid
	M2	0,596	0,468	Valid
	M3	0,606	0,468	Valid
	M4	0,682	0,468	Valid
	M5	0,816	0,468	Valid
Y	P1	0,925	0,468	Valid
	P2	0,909	0,468	Valid
	P3	0,852	0,468	Valid
	P4	0,860	0,468	Valid
	P5	0,840	0,468	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,468 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Setelah semua dinyatakan valid kemudian penelitian ini melakukan uji reliabilitas yang dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 3**  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Salary (X <sub>1</sub> )	.937	5
Competition (X <sub>2</sub> )	.899	5
Enjoyment (X <sub>3</sub> )	.855	5

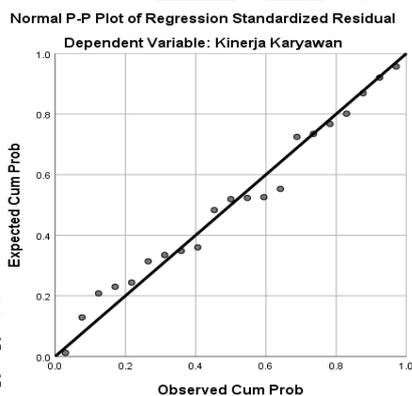
Job productivity (X <sub>4</sub> )	.954	5
Total	.969	20

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

**Gambar 1**  
Hasil pengujian normalitas



tit di di gambar normal plot dapat disimpulkan bahwa gambar normal plot memberikan pola distribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian memenuhi semua asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**

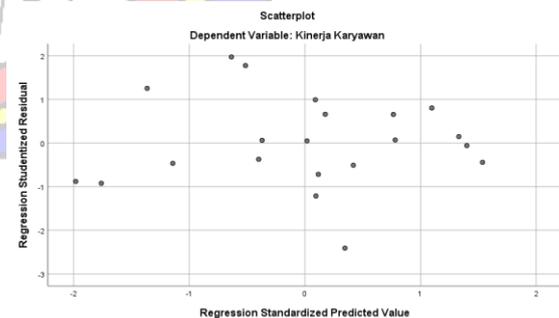
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Salary	.360	2.775
Competition	.345	2.896
Enjoyment Kerja	.266	3.762

Berdasarkan tabel 4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas, hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:

**Gambar 2**  
Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh variabel komunikasi dan competition terhadap kinerja pegawai.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel salary kerja secara parsial berpengaruh terhadap *job productivity* karyawan PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai *sig*  $0,001 < 0,05$ . Variabel *competition* secara parsial berpengaruh terhadap *job productivity* karyawan PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai *sig*  $0,000 < 0,05$ . Variabel *enjoyment* kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *job productivity* karyawan PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai *sig*  $0,337 > 0,05$ . Variabel *salary*, *competition* dan *enjoyment* kerja secara simultan berpengaruh terhadap *job productivity* karyawan PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh dengan nilai *sig*  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil tersebut, maka saran penelitian ini sebagai berikut: Bagi PT Era Permata Sejahtera Banda Aceh disarankan agar dapat terus berusaha meningkatkan *job productivity* karyawan yaitu dengan meningkatkan *enjoyment* pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang kinerja pegawai.

**REFERENSI**

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Competition Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11 (2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12 (1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Enjoyment Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Job productivity Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11 (1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *Jumant*, 8 (2), 103-110.
- Anoraga, Panji. (2015). Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Aspan, H. (2017). Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Rezeki Medan. *Jumant*, 8 (2), 97-102.
- Hasibuan, H.A., Purba, R.B., & Siahaan, (2016). Productivity Assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 3(6).
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 3 (2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan (2014). Teknik Proyeksi Bisnis USU. Press.

- Hasibuan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah Integritas*, 1 (3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10 (2), 1851-1857
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11 (1), 67-80.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2012. Manajemen SDM. Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, Marihot. Pakpahan, Manuntun. (2014). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mondy, R.Wayne. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Namawi, Hodari. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neuman, W. L. (2019). Social research methods, Pearson Education Limited
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: 7* (08).
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.
- Siagian, Sondang. (2016). Teori Enjoyment dan Aplikasinya. Jakarta. Rineka Cipta
- Sihombing, Rista Dewi. (2016). Pengaruh Salary dan Competition Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Medan. Medan: USU
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.