



ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MORANTHEL INDONESIA GEMILANG

Dayat Hidayat^{*)}, Eka Maya Sari SC^{**)}, Jaya Selwan^{***)}
Email : emas781@gmail.com

ABSTRAK

ANALISA PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MORANTHEL INDONESIA GEMILANG. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan antara Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Moranthe Indonesia Gemilang Tangerang. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 108 responden dan menggunakan teknik sampling sensus untuk menentukan jumlah sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t (uji Parsial) pada variabel bebas Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,335 untuk X_1 , untuk X_2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,316 dan untuk X_3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,158, sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,983$ ($n = 108$; $p = 5\%$). Sedangkan nilai koefisien signifikan untuk ketiga variabel bebas nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil uji secara simultan (uji F) antara Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,997 > F_{tabel} 2,69 dengan nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 25,7%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kontribusi atau sumbangan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK DISCIPLINE, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. MORANTHEL INDONESIA GEMILANG. The research aims to examine and analyze the effect partially or simultaneously between Competence, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance at PT Moranthe Indonesia Gemilang Tangerang. The method in this research is associative with descriptive and quantitative approaches. The population and sample in this research were 108 respondents and used census sampling techniques to determine the number of samples. The results showed that the results of the t_{test} (Partial test) on the independent variable Competence (X_1), Work Discipline (X_2) and Compensation (X_3) obtained a t_{count} of 3.335 for X_1 , for X_2 obtained a t_{count} of 3.316 and for X_3 obtained value t_{count} of 4.158, while the value of $t_{table} = 1.983$ ($n = 108$; $p = 5\%$). While the significant coefficient value for the three independent variables is less than 0.05. Simultaneous test results (F_{test}) between Competence (X_1), Work Discipline (X_2), and Compensation (X_3) on Performance (Y) show a calculated F_{test} of 11,997 > F_{table} 2.69 with a probability value of Sig 0,000 < 0,05 with the coefficient of determination is 25.7%. Based on the results of the calculation above, it can be concluded that Compensation, Work Discipline and Compensation partially or simultaneously have a significant effect on employee performance. Contribution of competence, work discipline and compensation for performance is 25.7% and the remaining 74.3% is influenced by other factors.

Keywords: Competence, Work Discipline, Compensation and Performance

*) dan **) Dosen Program Studi Magister Manajemen - UNPAM

***) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen - UNPAM



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja Penghasilan PT. Moranthe Indonesia Gemilang mengalami penurunan dalam dua tahun belakangan, penurunan kinerja ini disebabkan oleh kinerja karyawan. Untuk lebih lanjut melihat faktor –faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Morathel Indonesia Gemilang maka diduga Kompetensi , Disiplin Kerja, Dan Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT. Morathel Indonesia Gemilang.

Dalam meningkatkan upaya pengembangan karyawan, perusahaan dihadapkan dengan hasil kerja pada karyawan yang berkerja. Baiknya hasil kerja karyawan akan meningkatkan kinerja kerja perusahaan jangka pendek dan jangka panjang. PT. Moranthe Indonesia Gemilang, dari pengamatan yang dilakukan di tempat penelitian, kinerja karyawan terlihat masih naik turun. Hal ini terlihat dari tabel pencapaian kinerja organisasi dinilai tidak produktif. Berikut tabel pencapaian pendapatan perusahaan.

Tabel 1.1 : Target dan Realisasi Perusahaan

Tahun	Target	Realisasi	%
2015	Rp 15,000,000,000	Rp 15,475,456,000	103 %
2016	Rp 15,000,000,000	Rp 14,894,587,000	99 %
2017	Rp 15,000,000,000	Rp 11,588,948,000	77 %

Sumber : PT Moranthe Indonesia Gemilang 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, target tahun 2015 mencapai target dengan persentasae 103%, pada tahun 2016 perusahaan tidak mencapai target pendapatan dan hanya mencapai 99%, dan pada tahun 2017 tingkat pendapatan semakin menurun menjadi 77% dari target yang terealisasi.

Menurunnya pendapatan perusahaan bukan tanpa sebab, hal ini dikarenakan minimnya produktifitas kerja karyawan, dimana perusahaan tidak dapat menyelesaikan pesanan produk dalam jumlah besar, sehingga sering menolak order dari konsumen yang mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan. Tidak sanggupnya perusahaan dalam menyelesaikan produk pesanan dalam jumlah besar dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan dari segi pengetahuan dan keterampilan karyawan masih terbilang kurang, sehingga mengganggu jalannya proses pelaksanaan pekerjaan.

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting utama dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Karyawan di kantor PT. Moranthe Indonesia Gemilang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Berikut data tingkat pendidikan karyawan di PT. Moranthe Indonesia Gemilang pada tahun 2018. Adapun tingkat pendidikan karyawan PT. Moranthe Indonesia Gemilang Tahun 2018

Tabel 1.2 : Tingkat Pendidikan Karyawan 2018

Divisi Karyawan	Tingkat Pendidikan			Jumlah Karyawan
	SMP	SMU	Sarjana	
Office Staff	3	24	7	34
Marketing/Sales	0	8	4	12
Staff Produksi	9	27	2	38



Pekerja Harian Lepas (Non Staff Bag Produksi)	8	16	0	24
Jumlah	20	75	13	108
Persentase	19%	69%	12%	

Sumber : PT Moranthe Indonesia Gemilang 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, masih terdapat 19% karyawan dan non karyawan yang berpendidikan SMP. Sedangkan karyawan yang berpendidikan SMU sebesar 69% dan 12% berpendidikan Sarjana. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kompetensi karyawan dalam hal pendidikan.

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat terlihat dari Tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3 : Absensi Karyawan PT. Moranthe Indonesia Gemilang

Bulan	2015			2016			2017		
	Sakit	Terlambat	Tanpa Ket	Sakit	Terlambat	Tanpa Ket	Sakit	Terlambat	Tanpa Ket
Januari	5	3	4	6	2	4	2	3	4
Februari	4	4	2	3	3	3	3	2	4
Maret	6	4	2	4	4	2	3	2	3
April	4	5	1	5	4	4	2	3	2
Mei	6	4	2	6	5	4	2	4	3
Juni	9	4	3	5	4	2	3	4	2
Juli	2	3	3	15	5	3	3	4	3
Agustus	5	3	8	12	4	5	4	5	3
September	5	3	1	3	4	4	4	6	4
Oktober	4	4	2	4	4	6	5	5	4
November	3	5	2	5	5	2	5	5	3
Desember	8	2	4	12	6	1	8	10	6
Jumlah	61	44	34	80	50	40	44	53	41

Sumber : PT Moranthe Indonesia Gemilang 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Sepanjang tahun 2015 jumlah karyawan yang sakit terdapat 61 karyawan, meningkat pada tahun 2016 menjadi 80 karyawan dan menurun menjadi 44 karyawan pada tahun 2017, keterlambatan karyawan pada tahun 2015 terdapat 44 karyawan, meningkat pada tahun 2016 menjadi 50 karyawan dan menurun menjadi 53 pada tahun 2017. Keterlambatan karyawan tahun 2015. Karyawan tanpa keterangan atau tidak masuk tanpa memberikan keterangan pada tahun 2015 terdapat 34 karyawan, pada tahun 2016 meningkat 40 karyawan dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 41 karyawan.

Pemberian kompensasi di rasa masih belum memenuhi kesejahteraan karyawan, khususnya pada pemberian pensiun/pesangon. Dimana pemberian uang pensiun/pesangon perusahaan tidak memberikan kepada karyawan. Selain itu asuransi yang diberikan hanya BPJS. Dari segi pemberian insentif kehadiran perusahaan tidak ada dan hanya memberikan upah lembur bila karyawan lembur di hari libur kerja ataupun melebihi jam kerja operasional. Hal ini jelas berbeda dengan peraturan perundang-undangan menteri tenaga kerja yang telah dikeluarkan.

**Tabel 1.4 : Jenis Pemberian Kompensasi**

No	Jenis Motivasi Finansial	Ket
1	BPJS (Badan Penyelenggaraan jasmani kesehatan)	Ada
2	Asuransi kesehatan dan JKK (jaminan kecelakaan kerja)	Tidak Ada
3	Pensiun/Pesangon	Tidak Ada
4	THR	Ada
5	Upah Lembur	Ada
6	Insentif Kehadiran	Tidak Ada

Sumber : PT Moranthe Indonesia Gemilang 2017

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang Tangerang”***

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang perlu dikaji, diantaranya :

1. Masih kurangnya pengetahuan karyawan yang dilihat dari tingkat pendidikan karyawan.
2. Masih adanya karyawan yang tidak berpengalaman saat proses perekrutan
3. Tingkat kehadiran Karyawan PT. Moranthe Indonesia Gemilang belum sesuai harapan.
4. Pemimpin yang kurang tegas dan kurang melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan
5. Kompensasi yang di berikan PT. Moranthe Indonesia Gemilang belum sesuai harapan karyawan.
6. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
7. Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan
8. Masih rendahnya keterampilan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan

C. Perumusan Masalah

Permasalahan yang diteliti adalah pengaruh variabel Kompetensi, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang yang menimbulkan beberapa pertanyaan untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang?
4. Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang ?



II. TEORI

A. Kompetensi

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kompetensi, dengan meningkatkan pengetahuan kerja. Kompetensi karyawan dalam suatu perusahaan berperan penting dalam kemajuan perusahaan untuk mengelola sumber daya-sumber daya yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang berkompoten sangat diharapkan karyawan dalam menunjang aktifitas bekerja. Kompetensi dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja tinggi.

Menurut Spencer and Spencer (1993:9), dikutip oleh Wibowo (2016:272) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

Harris dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) menyatakan bahwa "*Competencies are underlying bodies of knowledge, abilities, experience, and other requirements necessary to succesfully perform the job.* Artinya kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman, dan persyaratan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses

B. Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja karyawan yang baik merupakan refleksi dari rasa tanggung jawab yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya kinerja. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinan, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya, menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas, membentuk hubungan kerja yang harmonis, dan membuat suasana kondisi kerja yang baik

Menurut Siagian (2008:13) menegaskan bahwa daya pendorong yang megakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

C. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian upah sebagai imbalan baik berupa uang dan bukan uang. Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran



yang berarti luas dari pada merupakan ide gaji secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang non financial.

Menurut Henry Simamora (2014:506) kompensasi adalah semua bentuk kembalikan finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan ke karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Hadari Nawawi (2011:315) mengemukakan bahwa kompensasi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

D. Kinerja

Kinerja bersumber dari bahasa Inggris yaitu *performance*. Banyak juga pendapat yang berpandangan bahwa *performance* merupakan wujud hasil kerja atau prestasikerja. Tetapi kinerja memiliki arti yang lebih mencakup secara luas, bukan hanya sekedar *ouput* kerja, tetapi termasuk bagian dari proses pekerjaan (dari awal sampai akhir). Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Menurut Mangkunegara (2013:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2013:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Definisi Kinerja menurut Arif Ramdhani (2011:18) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam desain penelitian ini, penulis menggunakan pengujian Analisis regresi berganda dan pengujian asumsi klasik dengan bantuan Software SPSS 24. Sifat penelitian yang dilakukan oleh peneliti bersifat deskriptif kuantitatif. Adapun pengertian mengenai metode deskriptif menurut Syofian Siregar (2014:15) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau penghubungan dengan variabel lain.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert dalam pengukuran hasil jawaban instrument kuesioner. Skala likert dalam penelitian ini peneliti bagi menjadi lima alternatif jawaban dengan pemberian bobot nilai.



B. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Moranthe Indonesia Gemilang yang berjumlah 108 karyawan. Adapun sampel diambil dengan pertimbangan khusus/kriteria atau ciri-ciri khusus yang memiliki hubungan yang erat dengan kriteria atau ciri-ciri populasi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisa Deskriptif

Rentang skala rata-rata skor instrument dapat dihitung dengan cara :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{SkorTerbesar} - \text{SkorTerkecil}}{\text{SkorTerbesar}}$$

a. Analisa Deskriptif Kompetensi (X₁)

Hasil Distribusi jawaban instrument kompetensi (X₁) dapat disajikan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 : Distribusi Jawaban Instrument Kompetensi (X₁)

No	Kompetensi (X1) Pernyataan	Tanggapan					Skor ΣX _{it}	n	Rata- Rata	Kate Gori
		5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS				
	Pengetahuan (knowledge)									
1	Saya kurang memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang kerja	38	41	17	12	0	429	108	3.97	B
2	Perusahaan merekrut karyawan sesuai dgn pengetahuan kerjaan	37	37	28	6	0	429	108	3.97	B
	Pemahaman (understanding)									
3	Rekan kerja kurang mampu memberikan pemahaman kerja kpd karyawan lainnya	39	47	19	3	0	446	108	4.13	B
4	Kondisi dan keadaan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan harapan karyawan	32	55	16	5	0	438	108	4.06	B
	Kemampuan (skill)									
5	Karyawan mampu dalam menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik dalam memperlancar hasil kerja	30	53	21	4	0	433	108	4.01	B
6	Saya memiliki spesialis keahlian tertentu yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya geluti	31	60	15	2	0	444	108	4.11	B



No	Kompetensi (X1) Pernyataan	Tanggapan					Skor $\sum X_{1t}$	n	Rata-Rata	Kate Gori
		5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS				
Nilai (value)										
7	Perilaku karyawan sudah sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	34	54	15	5	0	441	108	4.08	B
8	Terkadang karyawan kurang memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya	26	60	15	7	0	429	108	3.97	B
Sikap (attitude)										
9	Pimpinan memiliki sikap yang baik kepada karyawan lainnya	41	48	14	5	0	449	108	4.16	B
Minat (interest)										
10	Saya kurang berminat dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi	36	43	16	12	1	425	108	3.94	B
Jumlah		344	498	176	61	1	4363	1080	40.40	
		31.85%	46.11%	16.30%	5.65%	0.09%			3.74%	

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

b. Analisa Deskriptif Disiplin Kerja (X₂)

Hasil Distribusi jawaban instrument disiplin kerja (X₂) dapat disajikan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 : Distribusi Jawaban Instrument Disiplin Kerja (X₂)

No	Disiplin Kerja Pernyataan	Tanggapan					N	Skor $\sum X_2$	Rata-Rata	Kate gori
		5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS				
Frekuensi Kehadiran										
1	Tingkat kehadiran karyawan belum mampu meningkatkan produktifitaskerja karyawan	34	48	18	7	1	108	431	3.99	B
2	Karyawan hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	27	56	19	6	0	108	428	3.96	B
Tingkat Kewaspadaan										
3	Karyawan kurang waspada dalam melaksanakan tugas yang diberikan	31	48	19	9	1	108	423	3.92	B



No	Disiplin Kerja Pernyataan	Tanggapan					N	Skor $\sum X_2$	Rata- Rata	Kate gori
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STS				
4	Pengawasan yang dilakukan pimpinan saat ini efektif dan efisien dalam memperbaiki perilaku kerja karyawan	25	51	26	6	0	108	419	3.88	B
Ketaatan Pada Standar Kerja										
5	Karyawan taat dan mematuhi standar kerja yang berlaku di perusahaan	18	55	26	9	0	108	406	3.76	B
6	Karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku	16	63	21	7	1	108	410	3.80	B
Ketaatan Pada Peraturan Kerja										
7	Sangsi yang diberikan mampu memberikan efek jera bagi karyawan	18	65	19	6	0	108	419	3.88	B
8	Karyawan kurang taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku	19	64	18	7	0	108	419	3.88	B
Etika Kerja										
9	Karyawan memiliki etika dalam komunikasi kesesama rekan kerja	25	66	15	2	0	108	438	4.06	B
10	Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan	27	62	14	5	0	108	435	4.03	B
Jumlah		240	578	195	64	3	1080	4228	39.15	
		22.22%	53.52%	18.06%	5.93%	0.28%			3.91	

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

c. Analisa Deskriptif Kompensasi (X_3)

Hasil penyebaran instrument kepada 108 karyawan yang bekerja selanjutnya dapat disajikan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 : Analisa Deskriptif Kompensasi (X_3)

No	Kompensasi Pernyataan	Tanggapan					Skor $\sum X_3$	N	Rata- Rata	Kate gori
		5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STB				
Upah dan gaji										
1	Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan dan keluarganya	21	44	27	13	3	391	108	3.62	B



No	Kompensasi	Tanggapan					Skor $\sum X_3$	N	Rata - Rata	Kate gori
	Pernyataan	5	4	3	2	1				
		SS	S	RR	TS	STB				
2	Kenaikan gaji setiap tahunnya sudah sesuai dengan harapan	27	47	23	11	0	414	108	3.83	B
	Insentif									
3	Pemberian insentif belum meningkatkan kinerja karyawan	26	61	15	6	0	431	108	3.99	B
4	Bonus yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan prestasi kerja saya	24	59	19	6	0	425	108	3.94	B
	Tunjangan									
5	Pemberian tunjangan pensiun bagi karyawan dapat memberikan kesejahteraan karyawan	22	63	19	4	0	427	108	3.95	B
6	Tunjangan pensiun dan pesangon yang ada saat ini sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	30	51	23	4	0	431	108	3.99	B
7	Kebijakan perusahaan dalam memberikan asuransi kesehatan (BPJS) sudah meringankan biaya pengobatan karyawan dan keluarga	28	50	25	5	0	425	108	3.94	B
	Fasilitas									
8	Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan dalam menunjang aktifitas kerja karyawan saat ini membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	29	61	11	6	1	435	108	4.03	B
9	Fasilitas ruangan tempat ibadah dan ruang <i>pantry</i> sudah nyaman bagi karyawan	33	53	19	3	0	440	108	4.07	B
10	Karyawan kurang merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini	43	45	15	5	0	450	108	4.17	B
	Jumlah	283	534	196	63	4	4269	1080	39.53	

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

d. Analisa Deskriptif Kinerja (Y)

Hasil Distribusi jawaban instrument Kinerja (Y) dapat disajikan seperti pada tabel di bawah ini :



Tabel 4.4 : Distribusi Jawaban Instrument Kinerja (Y)

No	Kinerja Pernyataan	Tanggapan					Skor ΣYt	N	Rata- Rat	Kategori
		5 SS	4 S	3 RR	2 TS	1 STS				
Jumlah Pekerja										
1	Hasil kerja karyawan sesuai kemampuan karyawan	38	46	17	7	0	439	108	4.06	B
2	Secara kuantitas karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	35	46	20	7	0	433	108	4.01	B
Kualitas Pekerja										
3	Karyawan kurang memiliki keterampilan dalam memberikan pengajaran kepada karyawan lainnya	34	53	14	6	1	437	108	4.05	B
4	Karyawan memiliki keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	32	55	16	5	0	438	108	4.06	B
Ketepatan Waktu										
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktuyang telah ditetapkan perusahaan	33	52	19	3	1	437	108	4.05	B
6	Pesanan dan pengiriman klien sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	31	53	19	4	1	433	108	4.01	B
Kehadiran										
7	Karyawan selalu berada di area kerjanya	28	54	22	4	0	430	108	3.98	B
8	Kurang memiliki inisiatif dalam meningkatkan kehadiran setiap harinya	30	56	19	3	0	437	108	4.05	B
Kemampuan bekerja sama										
9	Mampu bekerja sama dalam keadaan apapun	33	53	15	6	1	435	108	4.03	B
10	Tanpa di minta	25	56	18	8	1	420	108	3.89	B



karyawan membantu karyawan lain dalam pelaksanaan pekerjaan									
Jumlah	319	524	179	53	5	4339	1080	40.18	

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Instrumen

Hasil pengujian tingkat validitas dari setiap butir pertanyaan yang dihitung dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packed For Social Science*), disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

No	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	0.548	0.189	Valid
2	0.572	0.189	Valid
3	0.643	0.189	Valid
4	0.582	0.189	Valid
5	0.657	0.189	Valid
6	0.533	0.189	Valid
7	0.426	0.189	Valid
8	0.594	0.189	Valid
9	0.537	0.189	Valid
10	0.385	0.189	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	0.590	0.189	Valid
2	0.636	0.189	Valid
3	0.678	0.189	Valid
4	0.690	0.189	Valid
5	0.679	0.189	Valid
6	0.541	0.189	Valid
7	0.615	0.189	Valid
8	0.509	0.189	Valid
9	0.627	0.189	Valid
10	0.541	0.189	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₃)

No	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	0.631	0.189	Valid
2	0.651	0.189	Valid
3	0.649	0.189	Valid
4	0.642	0.189	Valid
5	0.555	0.189	Valid
6	0.650	0.189	Valid
7	0.689	0.189	Valid
8	0.595	0.189	Valid



9	0.628	0.189	Valid
10	0.613	0.189	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r _{hitung}	r _{table}	Keterangan
1	0.626	0.189	Valid
2	0.632	0.189	Valid
3	0.766	0.189	Valid
4	0.680	0.189	Valid
5	0.807	0.189	Valid
6	0.709	0.189	Valid
7	0.770	0.189	Valid
8	0.694	0.189	Valid
9	0.705	0.189	Valid
10	0.504	0.189	Valid

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2018

b. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas ini adalah teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh >0,60. Dari pengujian reliabilitas ini dapat diketahui bahwa variabel-variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) sebagai variabel independen dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen seluruhnya dinyatakan reliable karena nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel melebihi angka 0,6. Untuk mengetahui secara jelas reliabilitas variabel dependent dan variabel independent dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,731	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,812	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,830	Reliabel
Kinerja (Y)	0,875	Reliabel

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam penelitian ini, hipotesis akan diuji secara parsial maupun simultan.

a. Uji t Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada α 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,983 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Signifikan)
- b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 1,983 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak Signifikan)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat disajikan seperti di bawah ini :

1) Uji Hipotesis Parsial Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.10 : Hasil Output Uji Parsial Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	24,513	4,726		5,187	,000
	Kompetensi (X_1)	,388	,116	,308	3,335	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Melihat tabel di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,335 > 1,983 dan nilai Sig 0,001 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima (Signifikan) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.11 : Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	26,181	4,253		6,155	,000
	Disiplin Kerja (X_2)	,357	,108	,307	3,316	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 24 tahun 2018

Melihat tabel di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,316 > 1,983 dan nilai Sig 0,001 < 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Uji Hipotesis Parsial Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.12 : Hasil Uji Parsial Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	23,907	3,947		6,057	,000
	Kompensasi (X_3)	,412	,099	,374	4,158	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 24 tahun 2018

Melihat tabel di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,158 > 1,983 dan nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F.

Adapun hipotesis secara simultan yang akan di uji adalah sebagai berikut :

H_{04} = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{a4} = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kaidah pengujian signifikansi :

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ 2,69 atau nilai sig ≥ 0.05 , maka H_{04} di terima dan H_{a4} di tolak (tidak signifikan).
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,69 atau nilai sig < 0.05 , maka H_{04} di tolak dan H_{a4} di terima (signifikan).

Adapun nilai F_{tabel} (5%, 3, 104) = 2,69 (tabel distribusi F

Hasil uji F-test seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13 : Output Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911,556	3	303,852	11,997	,000 ^b
	Residual	2634,102	104	25,328		
	Total	3545,657	107			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Data Olahan SPSS 24 tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, pengujian secara simultan antara Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11,997 > F_{tabel} 2,69 dengan nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun persamaan regresi linear berganda antara Disiplin Kerja (X_2), Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 : Output Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,546	6,055		,751	,455
	Kompetensi (X1)	,314	,108	,250	2,909	,004
	Disiplin Kerja (X2)	,236	,102	,202	2,315	,023
	Kompensasi (X3)	,347	,095	,316	3,657	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 24 tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat arah hubungan positif antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) dengan persamaan Kinerja (Y) = $4,546 + 0,314 X_1 + 0,236 X_2 + 0,347 X_3$.

Sedangkan perhitungan koefisien determinasinya diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15 : Output Koefisien Determinasi Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,507 ^a	,257	,236	5,033	1,879

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_3), Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai *R Square* sebesar 0,257 diartikan bahwa secara bersama-sama kontribusi atau sumbangan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,335 > 1,983$ atau nilai Sig $0,001 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima (Signifikan) artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *R Square* sebesar 0,95 diartikan bahwa kontribusi atau sumbangan kompetensi terhadap kinerja sebesar 9,5% dan sisanya 90,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rozi Fadillah, Sulastini, dan Noor Hidayati (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa hasil pengujian membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan cabang Bank Banjarmasin di Kalimantan Selatan, dengan pengaruh besar sebesar 66%.

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2016:208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu: model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,316 > 1,983$ atau nilai Sig $0,001 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima (Signifikan) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *R Square* sebesar 0,94 diartikan bahwa kontribusi atau sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 9,4% dan sisanya 90,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Bungawati (2016) dengan hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,301 dan sig = $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik.



Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang ada berdasarkan pendapat Hasibuan (2013:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 4,158 > 1,983$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima (Signifikan) artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai $R^2 = 0,140$ diartikan kontribusi yang diberikan atau sumbangan kompetensi terhadap kinerja sebesar 14% dan sisanya 86% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fahrul Riza, Mukhlis Yunus, dan Rusli Yusuf (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kontrak administrasi. Hasil ini sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh Wirawan (2012:27) bahwa upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan, upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi bagi karyawan, selain itu pemberian kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, Terdapat arah hubungan positif antara Disiplin Kerja (X_2), Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) dengan persamaan Kinerja $Y = 4,546 + 0,314 X_1 + 0,236 X_2 + 0,347 X_3$.

Pengujian secara simultan antara Kompetensi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $11,997 > F_{tabel} 2,69$ dengan nilai probabilitas Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{o4} di tolak dan H_{a4} di terima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai $R Square$ sebesar $0,257$ diartikan bahwa secara bersama-sama kontribusi atau sumbangan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari ketiga varabel bebas, yang memberikan kontribusi atau sumbangan paling besar adalah kompensasi dengan kontribusi sebesar 14% dan kontribusi terkecil adalah kompetensi dengan kontribusi atau sumbangan sebesar 9,5%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hamlan Daly (2015) dengan hasil menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepegawaian di kantor wilayah pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana, Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya Ruky dalam Sutrisno (2016:208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu: model kompetensi akan mampu menjawab dua



pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2013:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Wirawan (2012:27) bahwa upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan, upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi bagi karyawan, selain itu pemberian kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja dengan persamaan regresi linier berganda : $Y = 4,546 + 0,314 X_1 + 0,236 X_2 + 0,347 X_3$. Secara simultan kontribusi atau sumbangan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari ketiga variabel bebas, yang memberikan kontribusi atau sumbangan paling besar adalah kompensasi dengan kontribusi sebesar 14% dan kontribusi terkecil adalah kompetensi dengan kontribusi atau sumbangan sebesar 9,5%.

B. Saran

1. PT. Moranthe Indonesia Gemilang harus memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan minatnya dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi agar menambah pengetahuan dan pemahaman.
2. PT. Moranthe Indonesia Gemilang harus selalu memberikan sosialisasi tentang peraturan kerja kepada Karyawan agar lebih taat dan mematuhi standar kerja, meningkatkan kerjasama serta memahami sistem gaji dan upah yang berlaku di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Ghozali. Imam. 2013. *Analisis Multivariate*. Penerbit : Universitas Diponegoro. Semarang
- Griffin, Ricky W, 1980, *Relationships Among Individual, Task Design, and Leader Behavior Variables*”, *Academy of Management Journal*, Vol.23, No.4, 665-683



- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. **Kompetensi Plus**. Jakarta: PT GramediaPustaka Utama
- Nawawi, H. Hadari. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko, T. Hani. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan. S. P Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. Prabu Anwar. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit : Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L & John, Jackson H. 2008. **Human Resource Management**, edisi 10. Salemba Empat, Jakarta Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Bogor: Ghalia
- Noelaka. Amos. 2015. **Metode Penelitian Dan Statistik**. Penerbit : Remaja Rosdakarya. Jakarta
- Ramdhani, Arif, 2011. **Penilaian Kinerja**. PT Sarana Panca Karya Nusa, Bandung
- Riduwan, dan Akdon. 2009. **Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen**, Dewa Ruci Bandung
- Robbins & Coulter. 2007. **Manajemen**. Indeks. Jakarta
- Rivai, Veitzal. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Simamora. Henry. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : YKPN. Yogyakarta
- Siregar. Syofian. 2014. **Satistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Sobirin, Ahmad. 2014. **Budaya Organisasi**. UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan ke 15 Alfabeta. . Bandung
- Sutrisno. Edy. 2016. **Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Prenada Media Group. Jakarta
- Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Alfabeta, Bandung:
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, 2012. **Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia**, Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta, Salemba Empat
- Yuniarsih Tjuju & Suwanto. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta. Bandung