

PENGARUH KOMPENSASI SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HATINDO METAL UTAMA

Hasanah^{1*}, Sutanti^{2*}

^{1,2*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. Kh. Ahmad Dahlan Cirendeui Ciputat

*hasanah.umj@gmail.com

Diterima : 23 Juli 2021

Direvisi : 27 Agustus 2021

Disetujui : 30 Agustus 2021

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini buat mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Hatindo Metal primer. Jenis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan, metode yang dipergunakan ialah metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini artinya karyawan PT Hatindo Metal utama, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang asal data pada penelitian ini meliputi : data primer serta data sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini memakai uji validitas, uji reliabilitas, uji perkiraan klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas) analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, hipotesis uji t dan uji F. akibat penelitian ini membuktikan bahwa secara uji parsial (uji t) kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hatindo Metal utama serta kompetensi berpengaruh positif tapi tak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hatindo Metal primer. Berdasarkan akibat uji secara simultan dapat disimpulkan bahwa kompensasi serta kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hatindo Metal primer.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Compensation (X1) and Competence (X2) on Employee Performance of PT HatindoMetal Primary. This type of research uses quantitative research, while the method used is the Associative method. The population in this study means the main employees of PT Hatindo Metal the sample used in this study amounted to 70 people. The origin of the data in this study includes: primary data and secondary data. The data analysis technique in this study uses validity test, reliability test, classical estimation test (multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test) multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis t test and F test. partial (t test) compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT Hatindo Metal Utama and competence has a positive but not significant effect on employee performance at PT Hatindo Metal Primary. Based on the results of the simultaneous test, it can be concluded that compensation and competence together have a significant effect on employee performance at PT Hatindo Metal Primary.

Keywords: Compensation, Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pemimpin, pemikir dan perencana dalam sebuah organisasi sehingga menjadi aspek yang amat penting dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Perusahaan sebagai badan yang diatur dan dijalankan untuk mengadakan produk agar dapat melayani permintaan konsumen dalam memenuhi kebutuhan mereka. Dalam menjalankan operasinya, perusahaan menggunakan berbagai faktor produksi yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, seperti bahan baku, modal dan manusia. Beberapa hal yang dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Tabel 1.

Penilaian Kinerja Karyawan

Indikator Penilaian	2016			2017		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
Kualitas Kerja	30	85	25.5	30	70	21
Kuantitas Kerja	30	85	25.5	30	65	19.5
Ketepatan Waktu	20	75	15	20	65	13
Kerjasama	10	80	8	10	55	5.5
Kreatifitas Karyawan	10	70	7	10	60	6
Jumlah			81 %	Jumlah		65 %

Sumber : PT. HATINDO METAL UTAMA

Berdasarkan standar nilai kinerja karyawan PP no.46 tahun 2021 maka penilaian kinerja karyawan tahun 2016 dengan skor 81% masuk dalam kategori baik sedangkan pada tahun 2017 dengan skor 65% mengalami penurunan dengan kategori cukup.

Kompensasi dan kompetensi merupakan unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan sulit bekerjadengan baik Ketika tidak memiliki kompetensi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga terkadang terasa tidak bertanggung jawab sekalipun memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila kompetensi dari karyawan dapat dikembangkan, para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih

baik pula. Faktor selain kompensasi dan kompetensi yang bisa mempengaruhi kinerja adalah stability motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian adalah : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hatindo Metal Utama.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Veithzal Rivai (2011, hal.554), kinerja karyawan yaitu perbuatan yang jelas-jelas ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan fungsinya didalam perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat ahli lain, bahwasannya menurut Sinambela (2012, hal.5), kinerja merupakan pelaksanaan suatu perkerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang telah direncanakan.

Menurut Kasmir (2016, Hal.65-71) : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja merukana beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu terdapat 3 dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan menurut Gibson dalam Kasmir (2015, hal. 182), yaitu : Hasil kerja secara kuantitas, Hasil kerja secara kualitas, Kemampuan kerja sama.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2012, hal. 118), kompensasi meliputi semua penghasilan berupa uang, produk langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014, hal.5) adalah tanda jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan karena telah memberikan sejumlah tenaga dan pikiran serta idenya dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi dapat dikategorikan dalam dua golongan besar, Menurut Nawawi (2011, Hal. 316) yaitu kompensasi langsung, seperti upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan, dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan dapat menggunakan indikator yang berbeda-beda. Menurut Veithzal Rivai (2011, hal. 357), ada 2 (dua) dimensi yaitu : Kompensasi finansial langsung dengan 3 indikator yaitu: Gaji, Bonus, Insentif dan kompensasi finansial tidak langsung, dengan 4 indikator yaitu : Ansuransi, Tunjangan, Fasilitas, Uang pensiun

Wibowo (2016, hal.271), mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2010, hal.203), kompetensi merupakan bagian dari diri manusia yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasainya, sehingga manusia tersebut dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebenarnya, apabila kompetensi disamakan dengan kemampuan, maka dapat dikatakan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan jurus jitu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga menyadari pentingnya disiplin dalam perusahaan agar aturan dapat berjalan sesuai rencana.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo, (2010, hal. 339), ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kecakapan kompetensi karyawan yaitu : Keyakinan dan Nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual.

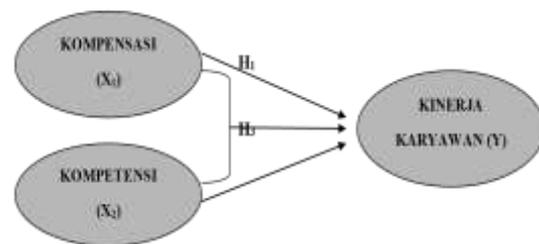
Spencer dalam Moehariono (2014: hal. 5), Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja disebut dengan kompetensi.”

- 1) *Task skills*, dengan indikator:
a) Adaptasi Kerja

- b) Memenuhi Peraturan
2) *Task management skills*, dengan indikator:
a) Kemampuan Merencanakan
b) Kemampuan Mengelola
3) *Contingency management skill*, dengan indikator:
a) Pengambilan Keputusan
b) Pengambilan Tindakan

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011, Hal.60), sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang dilakukan disebut dengan sebuah kerangka berpikir.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sugiyono (2012, hal. 64) jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian disebut hipotesis. Maka hipotesis yang diajukan adalah : Terdapat pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan, dan antara Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hatindo Metal Utama.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010, Hal.53) strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian disebut sebagai desain penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif, dimana penulis mencoba untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Arikunto (2010, hal. 172), sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sugiyono

(2012, hal. 139) mengatakan ada dua sumber data, yaitu data Primer dan data Sekunder.

Jangka waktu untuk melakukan penelitian ini kurang lebih 3 (tiga) bulan. Tempat Penelitian dilakukan di PT Hatindo Metal Utama yang beralamat di Warungjati Barat 155, Jakarta Selatan.

Sugiyono (2016, hal. 90) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yg mempunyai kualitas dan karakteristik eksklusif yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini artinya karyawan PT Hatindo Metal utama sebanyak 70 karyawan. Karena jumlah populasinya tak lebih besar berasal 100 orang responden, maka penulis merogoh 100% jumlah populasi yg terdapat pada PT Hatindo Metal primer. Maka sampel pada penelitian ini sebesar 70 responden. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling* atau sampel jenuh, karena semua populasi dianggap sampel yaitu sebanyak 70 orang.

Skala yang dipergunakan ialah skala likert menurut Sugiyono (2012, hal. 134) skala likert yaitu skala yang digunakan buat mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang ihwal kenyataan sosial. dengan skala likert, maka variabel yg akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan menjadi titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang bisa berupa pertanyaan.

Uji Instrument Data

a. Uji Validitas

Ghozali (2011, hal. 52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

b. Uji Realibilitas

Reliability artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan, sehingga beberapa kali diulang hasilnya akan tetap sama (konsisten).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012, Hal. 144), uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara everyday atau tidak. Dalam penelitian ini akan menggunakan Grafik Histogram.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso dalam Komala (2012: Hal. 59), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan menurut Ghozali (2016; Hal. 103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu variabel bebas (independen).

c. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Ghozali (2011: Hal. 36) ada beberapa cara buat mendeteksi ada tidaknya uji heterokedastisitas menggunakan cara melihat grafik plot antara lain prediksi variabel dependen ZPRED menggunakan residualnya SPESID. Deteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan menggunakan melihat terdapat tidaknya pola eksklusif pada grafik scatterplot antara ZPRED serta SRESID dimana sumbu X serta Y yg sudah diprediksi serta sumbu Y merupakan residual yang telah distudentized.

Teknik Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Dari Duwi Priyatno (2010, Hal. 61). Analisis Linier Berganda ialah dampak secara linier antara dua variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). contoh matematis penelitian ini artinya menjadi berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

β_1 = koefisien kompensasi

β_2 = koefisien kompetensi

X_1 = kompensasi

X_2 = kompetensi

e = eror

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2011: Hal. 97) uji Koefisien Determinasi dipergunakan buat mengetahui besarnya dampak atau imbas variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan kompetensi terhadap variabel dependen pada penelitian ini kinerja. sesuai berasal pengertian tersebut, maka koefisien determinasi ialah bagian asal keragaman total berasal variabel tidak bebas yang dapat diperhitungkan sang keragaman

variabel bebas dihitung menggunakan koefisien determinasi menggunakan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel diklaim tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2011:Hal. 98) uji statistik t pertanda imbas satu variabel dependen atau terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji artinya apakah suatu parameter sama menggunakan nol, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yg signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria keputusan bisa dilakukan dengan memakai angka probabilitas (sig) yang diperoleh asal perhitungan komputer lalu diperbandingkan menggunakan tingkat konkret pengujian yg dipergunakan ($\alpha=5\%$). Jika probabilitas (sig) lebih kecil taraf nyata ($\alpha=5\%$) maka keputusannya merupakan menolak H_0 atau menerima hipotesis alternative (H_a).

b. Uji Simultan (uji statistik F)

Ghozali (2011: Hal.98) uji statistik F menandakan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukan pada model mempunyai imbas secara bersama-sama terhadap variabel dependen serta terikat. Hipotesis nol (H_0) yg hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam contoh sama dengan nol, artinya apakah semua variabel Independen bukan artinya penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) yg tidak seluruh parameter secara simultan sama dengan nol, merupakan semua variabel independen secara simultan adalah penejelasan yg signifikan terhadap variabel dependen.

Ghozali (2011:Hal.98) buat menguji hipotesis ini digunakan statistik F menggunakan kriteria pengambil keputusan menjadi berikut:

- 1) Membandingkan nilai F hasil hitungan dengan nilai F menurut tabel. Jika F hitung > nilai F tabel, maka H_0 ditolak serta menerima H_a .
- 2) Kriteria keputusan bisa dilakukan dengan memakai nomor probabilitas (sig) yang diperoleh berasal perhitungan komputer lalu diperbandingkan dengan

taraf konkret pengujian yg dipergunakan ($\alpha = 5\%$). Bila probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf nyata ($\alpha = 5\%$), maka keputusannya adalah menolak H_0 atau menerima hipotesis alternative H_a .

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Hatindo Metal Utama mengandalkan kualitas pelayanan jasanya yang diberikan kepada konsumen. Sebagaimana usaha tersebut yang memiliki banyak pesaing serta berhadapan langsung dengan masyarakat sebagai pelanggan, PT. Hatindo Metal Utama akan selalu mendapatkan sorotan dari konsumennya berkaitan dengan efektivitas kinerja karyawannya.

PT. Hatindo mempunyai perkembangan yang pesat, diantaranya memasok alat-alat dapur pada hotel Hilton, resto Ponderosa di Widjoyo Center hingga Bandara Soekarno-Hatta. Pizza Hut pula pernah mempercayakan pengadaan indera-alat dapurinya di Hatindo yang menyampaikan laba bagi Hatindo yg waktu itu mengerjakan perangkat dan instalasi dapur untuk 75 gerainya. Lebih berasal itu, pula memperoleh order memproduksi box pengantar Pizza Hut yang ditempelkan di motor.

Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 3.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Laki-Laki	40	57%
2.	Perempuan	30	43%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah

b. Usia

Tabel 4.

Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	%
1.	20-25	14	20%
2.	26-30	15	21%
3.	31-35	10	14%
4.	36-40	20	28%
5.	>41	11	17%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 5.

Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1.	SMP	15	21%
2.	SMA/Sederajat	35	51%
3.	Strata 1 (S1)	10	14%
4.	Strata 2 (S2)	10	14%
JUMLAH		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Pengujian Instrument Penelitian

Untuk melihat valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkolerasikan antara skor butir dengan total. Bila kolerasi dibawah 0,235 (n-2) berdasarkan tabel r pada perhitungan SPSS versi 25, dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau dibuang karena tidak selaras dengan butir *instrument*.

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas untuk Sembilan pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai r atbel sebesar 0,2199 sedangkan r hitung untuk setiap instrument lebih besar dari nilai r tabelnya sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

Uji validitas untuk delapan instrument pernyataan mengenai variabel kompensasi juga diperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Begitu juga untuk enam instrument pernyataan mengenai variabel kompetensi, diperoleh nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 9.
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,737	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,739	0,600	Reliabel
Kompetensi	0,737	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

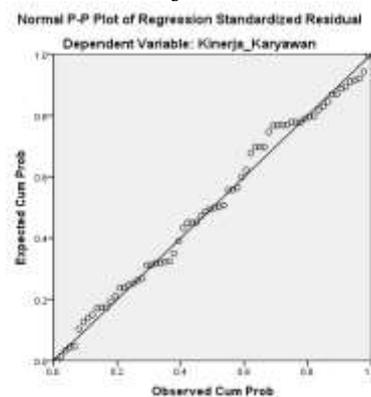
Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing bernilai Kinerja karyawan 0,737; Kompensasi 0,739; Kompetensi 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600 artinya semua pernyataan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Gambar 2.

Hasil Uji Normalitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa, titik-titik pada grafik PP plot mengikuti arah garis diagonal serta sebaran data pada grafik histogram mendekati garis normal. Sebagai akibatnya dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki model regresi yg terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 10.

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 :)	11.079	4.843		
Kompensasi	.289	.109	.946	1.057
Kompetensi	.671	.158	.946	1.057

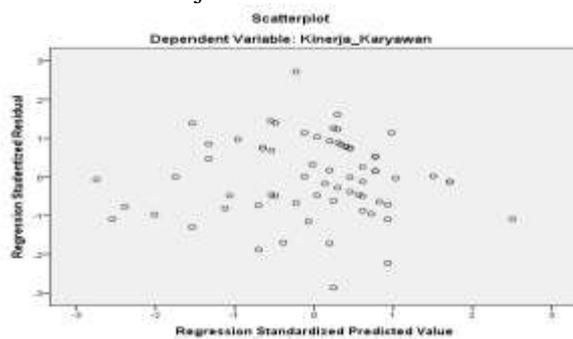
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,057 > 10 serta nilai tolerance sebesar 0,946 < 10 di semua variabel yg digunakan dalam penelitian. Hal ini membuktikan bahwa, tak adanya korelasi linear yang sempurna atau mendekati tepat antar variabel independen.sebagai akibatnya model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan dilema multikolinearitas serta telah memenuhi prasyarat model regresi yg baik.

c). Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Scatterplot bisa dilihat bahwa tidak ada pola yg jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di contoh regresi.

Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel kinerja karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2). Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,079 + 0,289 X_1 + 0,671 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara kompensasi dan kompetensi dengan kinerja karyawan adalah positif, artinya jika kompensasi dan kompetensi naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,323 atau 32,3%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya imbas Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 32,tiga% serta sisanya sebanyak 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tak dimasukkan dalam penelitian ini, mirip gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari akibat uji t bisa ditinjau bahwa nilai thitung lebih besar dari tabel dengan nilai 2,649 < 1,294. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,010 dimana nilai sig lebih mungil berasal 0,05 atau 0,010 < 0,05 maka H_0 ditolak serta H_a diterima, adalah Kompensasi

berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hatindo Metal utama **Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji t bisa dilihat bahwa nilai thitung lebih besar berasal tabel menggunakan nilai 4,246 > 1,294. Selain itu, diketahui nilai sig, sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak serta H_a diterima, merupakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hatindo Metal primer

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F intinya memberikan apakah seluruh variabel bebas yg dimasukkan ke pada contoh yg memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. sesuai akibat hitung uji F maka menunjukkan nilai F hitung lebih besar F tabel, artinya Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hatindo Metal utama

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah dikemukakan di bab sebelumnya, maka bisa ditarik beberapa konklusi bahwa Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hatindo Metal utama. Sedangkan Kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hatindo Metal utama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Luqman Hakim, SE. M.Si. Ak, selaku Dekan FEB UMJ.
2. Teman-teman dosen, tendik, dan pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
3. Pimpinan dan Karyawan PT. Hatindo Metal Utama, yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- D, N. G. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (5 ed., Vol. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multifariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Putu Purnama Putra, d. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legiant Kuta badung Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5, 260-292.
- Imas Komariyah, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Prasetio, R. V. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada divisi produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1-14.
- Priyatno. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Riana, N. M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5804-5833.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangehe. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 257-268.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sinambela, L. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.