



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. HAFIS NURYATAMA  
KONSTRUKSI CILEGON - BANTEN**

SKRIPSI

Muhammad Sani Lindung

1502025173

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. HAFIS NURYATAMA  
KONSTRUKSI CILEGON - BANTEN**

SKRIPSI

Muhammad Sani Lindung

1502025173

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019









## ABSTRAK

**Muhammad Sani Lindung (1502025173)**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HAFIS NURYATAMA KONSTRUKSI CILEGON - BANTEN**

*Skripsi. Program strata satu Program Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

*Kata kunci : Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Kompetensi dan Kompensasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai dependen. Penelitian ini dilakukan di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi Cilegon – Banten pada karyawan PT. Hafis Nuryatama Konstruksi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hafis Nuryatama Konstruksi yang berjumlah 70 orang. Teknik pemilihan sampel yang dilakukan dengan sampel jenuh atau sampel sensus, sehingga diperoleh sampel berjumlah 70 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan pengujian hipotesis uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS 20. Hasil analisis regresi linear berganda dengan uji t dan f. Hasil analisis regresi linear berganda dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi dan Kompensasi bersama-sama dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara bersama-sama  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 9,824 dan  $F_{table}$  3,13 nilai sig. F 0,000. Sedangkan secara parsial Kompetensi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,135 >  $t_{table}$  1,996 dan secara parsial Kompensasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,324 >  $t_{table}$  1,996. Diketahui juga variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Kompetensi.

## **ABSTRACT**

**Muhammad Sani Lindung (1502025173)**

### **THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. HAFIS NURYATAMA CONSTRUCTION OF CILEGON - BANTEN**

*Essay. Program Management. Economics and business Faculty of University  
Muhammadiyah of Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta*

*Keyword : Competence, Compensation and Employee Performnce*

This study aims to determine the effect of Competence and Compensation on Employee Performance. This type of research is a surver method. The variables used are Competence and Compensation as independent variables and Employee Performance variables as dependent. This research was conducted at PT. Hafis Nuryatama Construction, Cilegon - Banten to employees PT. Hafi Nuryatama Construction. The population in this study were all employees of PT. Hafi Nuryatama Construction, amounting to 70 people. The sample selection technique is done with saturated samples or census samples, so as to obtain a sample of 70 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classic assumption test using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and partial hypothesis testing ) and simultaneous test (F test). Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 20. The results of multiple linear regression analysis with t and f test. The results of multiple linear regression analysis of this study indicate that the independent variables consisting of Competency and Compensation together and partially have a significant effect on Employee Performance. Together, Fcount is equal to 9,824 and F table is 3.13 sig. F 0,000. While partially Competence shows the value of t arithmetic of 3.135 > t table 1.996 and partially Compensation shows t arithmetic of 2.324 > t table of 1.996. Also known that the variable that has the most dominant influence on Employee Performance is Competence.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh.*

*Alhamdulillahirobbil' alamin*, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala berkah, rahmat dan selalu memberikan kenikmatan yang tiada hentinya. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi Cilegon – Banten”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari berbagai dukungan baik moral dan materil, bimbingan, serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Dr. Nuryadi Widjiharjono, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen dalam memberikan arahan, serta bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan semua kewajiban di perkuliahan.
8. Bapak , Drs.Ahmad H.Abubakar, M.M selaku dosen pembimbing pertama yang selalu membimbing dengan baik, sabar serta telah memotivasi saya.
9. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing kedua yang selalu membimbing dengan baik dan selalu memotivasi.
10. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberi ilmu yang bermanfaat dari semester 1 hingga semester 7 yang berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Orang tua tercinta, Ibunda Derniawaty Pakpahan dan Ayahanda Alimuda Pulungan yang telah mendidik dan selalu memberikan nasehat serta perhatiannya, doa yang tiada hentinya, serta dukungan materil selama perkuliahan maupun selama pengerjaan skripsi ini.
12. Muhammad Awaluddin Pulungan selaku kaka kandung saya yang selalu membangkitkan semangat dalam setiap melalui tahapan demi tahapan.
13. Siti Fatimah orang yang selalu memberikan semangat, dukungan dan setia sampai saat ini memberi motivasi dengan sepenuh hati dalam pembuatan skripsi ini.

14. Fajar Alif dan Imam Hidayat selaku alumni yang selalu memberikan motivasi serta semangat dan membimbing dalam pembuatan skripsi ini.

15. Keluarga Organisasi IMM FEB UHAMKA yang telah memberi dukungan dan masukan.

16. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.*

Jakarta, 25 Desember 2019

Penulis  
(Muhamad Sani lindung)

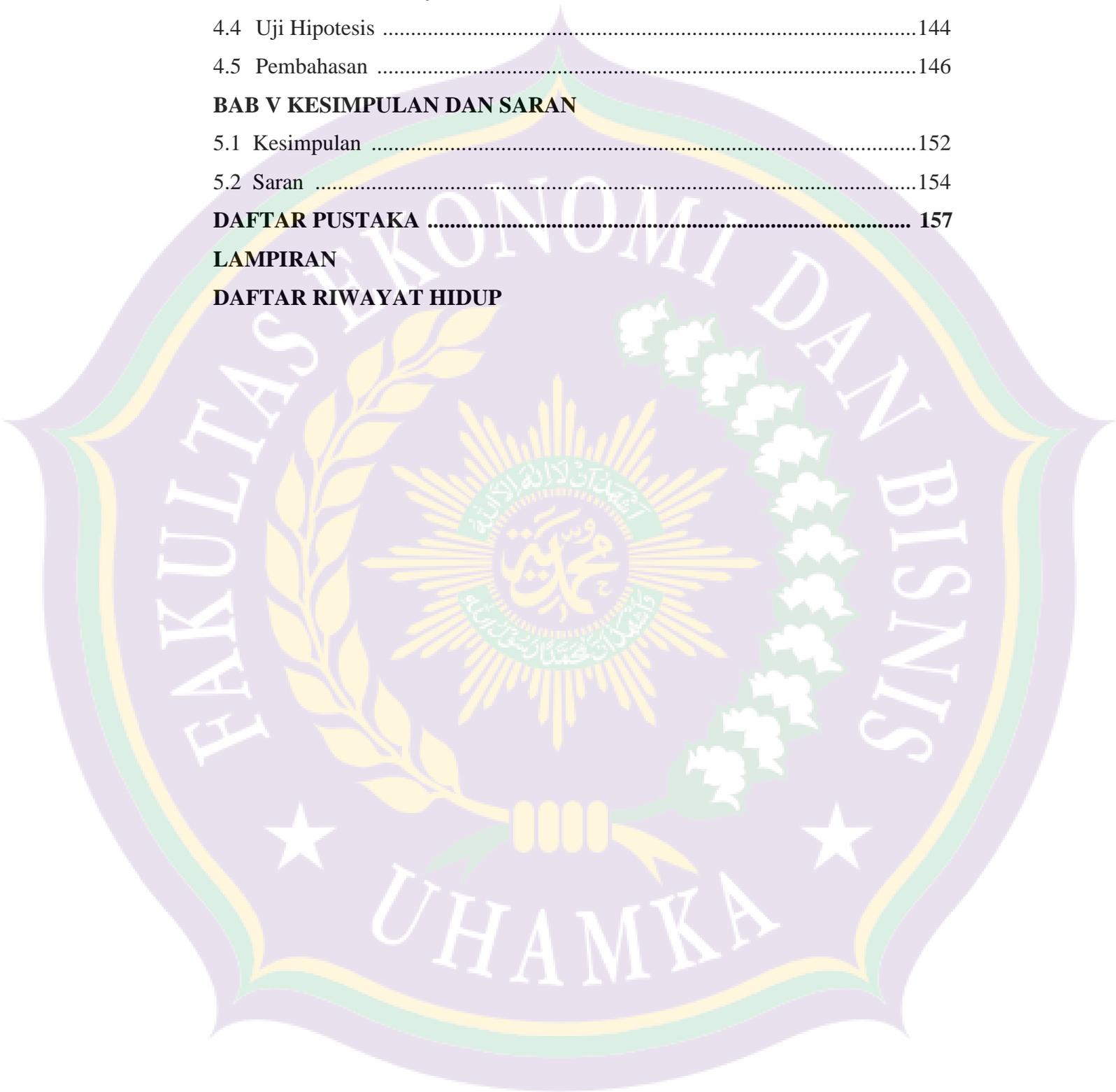
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAKS/INTISARI</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTARCT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	13
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	13
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	14
1.2.3 Perumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	17
2.2 Telaah Pustaka .....	45
2.2.1 Kinerja Karyawan .....	45
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	45
2.2.1.2 Pendekatan Dalam Menilai Kinerja .....	46
2.2.1.3 Kriteria Penilaian Kinerja .....	46

2.2.1.4	<i>Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Kinerja</i>	48
2.2.1.5	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	48
2.2.2	<i>Kompetensi</i>	51
2.2.2.1	<i>Pengertian Kompetensi</i>	51
2.2.2.2	<i>Pembentukan Kompetensi</i>	51
2.2.2.3	<i>Jenis Kompetensi</i>	52
2.2.2.4	<i>Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Kompetensi</i>	53
2.2.2.5	<i>Dimensi dan Indikator Kompetensi</i>	55
2.2.3	<i>Kompensasi</i>	58
2.2.3.1	<i>Pengertian Kompensasi</i>	58
2.2.3.2	<i>Tujuan Kompensasi</i>	59
2.2.3.3	<i>Sistem Kompensasi</i>	59
2.2.3.4	<i>Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Kompensasi</i>	60
2.2.3.5	<i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i>	62
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	65
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	66
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	67
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	68
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	73
3.3.1	<i>Populasi</i>	73
3.3.2	<i>Sampel</i>	73
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	74
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	74
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	74
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	76
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	76
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Data</i>	77
3.5.1.2	<i>Uji Reabilitas Data</i>	77
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	78
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	79

3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	84
3.5.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	84
3.5.4.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)</i>	85
3.5.4.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</i>	86
3.5.4.4	<i>Ajusted R<sup>2</sup></i>	87
3.5.5	<i>Uji Hipotesis</i>	88
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	<i>Gambaran Umum PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	91
4.1.1	<i>Sejarah PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	91
4.1.2	<i>Profil Umum PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	91
4.1.3	<i>Visi dan Misi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	92
4.1.3.1	<i>Visi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	92
4.1.3.2	<i>Misi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	92
4.1.4	<i>Logo PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	93
4.1.5	<i>Struktur Organisasi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	94
4.1.6	<i>Deskripsi Jabatan</i>	95
4.1.7	<i>Fokus Bisnis PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	98
4.1.8	<i>Gambara Umum Karyawan PT. Hafis Nuryatama Konstruksi</i>	98
4.2	<i>Hasil Pengolahan dan Data Pembahasan</i>	102
4.2.1	<i>Uji Validitas Data</i>	102
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	102
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	104
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	105
4.2.2.1	<i>Persepsi Responde Terhadap Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)</i>	106
4.2.2.2	<i>Persepsi Responde Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)</i>	116
4.2.2.3	<i>Persepsi Responde Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)</i>	125
4.2.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	133
4.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	139
4.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	139
4.3.2	<i>Analisis Koefisien korelasi</i>	140

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	142
4.4 Uji Hipotesis .....	144
4.5 Pembahasan .....	146
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	152
5.2 Saran .....	154
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>157</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Penilaian Kinerja Karyawan .....	4
2.	Data Kompetensi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi .....	5
3.	Data Kompeensai PT. Hafis Nuryatama Konstruksi .....	9
4.	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	23
5.	Operasionalisasi Variabel .....	69
6.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i> .....	76
7.	Kriterian Persentasi Tanggapan Responden .....	79
8.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	84
9.	Pedoman Interpretasi koefisien Korelasi .....	86
10.	Jenis Kelamin Responden .....	99
11.	Usia Responden .....	99
12.	Pendidikan Terakhir Responden .....	100
13.	Penghasilan Responden.....	101
14.	Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) .....	102
15.	Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	103
16.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	104
17.	Hasil Uji Reliabilitas.....	105
18.	Analisis Deskriptif Statistik .....	106
19.	Saya mengetahui beberapa peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.....	107
20.	Saya memiliki wawasan yang baik dalam bekerja.....	107
21.	Saya memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.	108
22.	Saya mampu memahami tentang peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.....	108
23.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan.....	109
24.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik antara sesama rekan kerja ....	110
25.	Saya memiliki kejujuran dalam bekerja diperusahaan ini .....	110

26.	Saya selalu terbuka setiap permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan .....	111
27.	Saya selalu menghormati antara sesama rekan kerja.....	112
28.	saya mempunyai minat untuk di tugaskan keluar daerah .....	112
29.	Saya selalu menjaga etika dalam bekerja.....	113
30.	Saya memiliki minat yang tinggi dalam bidang pekerjaan yang saya tekuni.....	113
31.	Indikator Kompetensi.....	114
32.	Gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi saya kepada perusahaan... ..	116
33.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari .....	116
34.	Upah yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan.....	117
35.	Saya menerima upah lembur jika menyelesaikan pekerjaan diluar ketentuan jam kerja .....	118
36.	System Insentif yang ada diperusahaan dapat membuat saya bekerja lebih baik .....	118
37.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat memotivasi saya dalam meningkatkan kinerja .....	119
38.	Perusahaan memberikan BPJS berupa asuransi kesehatan kepada karyawan .....	119
39.	Perusahaan memberikan BPJS berupa asuransi ketenagakerjaan.....	120
40.	Fasilitas yang saya terima di perusahaan sesuai tingkat jabatan.....	121
41.	Saya mendapatkan uang transport dan makan dalam melaksanakan perjalanan keluar daerah .....	121
42.	Perusahaan memberikan tunjangan jabatan dan dana pensiun kepada karyawan .....	122
43.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahunnya.....	123
44.	Indikator Kompensasi .....	123
45.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas Perusahaan .....	125
46.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan .....	126

47.	Saya berhasil mengerjakan tugas dengan baik dan melebihi target yang diberikan perusahaan .....	126
48.	Saya berhasil mencapai volume kerja sesuai dengan harapan Perusahaan .....	127
49.	Saya selalu bekerja tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan .....	127
50.	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal .....	128
51.	Saya bisa bekerjasama dengan baik antara sesama rekan kerja .....	129
52.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja .....	129
53.	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa harus diberitahu terlebih dahulu .....	130
54.	Saya berinisiatif untuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya .....	130
55.	Indikator Kinerja Karyawan .....	131
56.	Hasil Uji Normalitas .....	134
57.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	135
58.	Hasil Uji Autokorelasi .....	137
59.	Hasil Regresi Linier Berganda .....	139
60.	Koefisien Korelasi Parsial antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan .....	141
61.	Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan .....	141
62.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda .....	142
63.	Koefisien Determinasi .....	143
64.	Uji Statistik t .....	144
65.	Uji Statistik F .....	145

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Indikator Kinerja Karyawan .....	50
2.	Indikator Kompetensi.....	58
3.	Indikator Kompensasi .....	64
4.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	65
5.	Logo PT. Hafis Nuryatama Konstruksi .....	93
6.	Struktur Organisasi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi .....	94
7.	Grafik Normalitas P-Plot .....	133
8.	Hasil Uji Heterokedesititas ( <i>Scatterplot</i> ) .....	136

## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Kuesioner .....	1/34
2.	Data Kuesioner .....	6/34
3.	<i>Output Data SPSS</i> .....	12/34
4.	Tabel r (df = 1-70) .....	23/34
5.	Tabel t (df = 65 - 90) .....	26/34
6.	Tabel f (df = 65 - 80) .....	27/34
7.	Tabel Durbin Waston (df = 65 - 80) .....	28/34
8.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi .....	29/34
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	30/34
10.	Surat Tugas .....	31/34
11.	Surat Bukti Riset .....	32/34
12.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I .....	33/34
13.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II .....	34/34

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dengan adanya arus globalisasi saat ini, maka dengan memanfaatkan fungsi dari peranan sumber daya manusia yang sangat dominan dapat menjadikan perusahaan tersebut untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Tercapainya suatu tujuan perusahaan akan dapat dilihat dari kemampuan para karyawannya yang berkompeten dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas serta tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Maka dari pada itu perusahaan harus memikirkan cara terbaiknya dalam pengembangan potensi yang dimiliki setiap karyawannya dalam memajukan perusahaan kearah yang lebih baik dan berinovasi.

Perkembangan ekonomi saat ini telah semakin maju dan membuat persaingan antara perusahaan menjadi semakin tinggi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang lebih berkualitas akan dapat memenangkan persaingan yang ada dan menjadi salah satu kekuatan bagi perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan akan dituntut untuk lebih selektif lagi dalam memilih karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Maka disini diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki wawasan yang luas serta memiliki pengalaman dalam bekerja yang cukup baik, karena adanya hal tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam bekerja diperusahaan. Hal ini dikarenakan manusia yang akan mengendalikan semua komponen yang ada didalam perusahaan

tersebut dan memiliki potensi seperti, akal, perasaan, kemampuan serta dorongan yang sangat, dapat berpengaruh terhadap pencapaian dan tujuan perusahaan (Danang R, 2017)

Peranan yang sangat penting jika dimiliki setiap Sumber daya manusia yang berada pada suatu perusahaan dapat membantu kinerja perusahaan kearah yang lebih baik, oleh karena itu dengan adanya karyawan yang berkompentensi akan sangat membutuhkan bagi kemajuan suatu perusahaan dan dapat menjalankan kinerja perusahaan tersebut secara efektif dan efidien. Kemampuan dan keterampilan yang ada pada setiap sumber daya manusia akan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan sehingga mampu memberikan output yang optimal kepada perusahaan. Perusahaan yang dapat mencapai tujuannya dengan baik bukan hanya dilihat dari peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi kita juga harus melihat pada kemampuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya. (Yuli Suwati, 2013).

Perusahaan yang hebat akan selalu memperhatikan dan merawat kualitas para karyawannya dari segi intelektualitas, emosi maupun dari segi kemampuan dan keterampilannya. Perusahaan yang hebat akan selalu bisa memanfaatkan setiap para karyawannya sebagai modal dan mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat memajukan perusahaan kearah yang lebih baik dan bukan menjadi beban perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kemampuan, maka akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaanya, dimana kompetensi merupakan suatu kemampuan atau

keterampilan yang dimiliki setiap individunya untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan yang berlandaskan dilandasi pengetahuan, keterampilan dan di dukung dengan sikap kerja yang baik dalam bekerja (Tubagus Ismail, 2016).

Permasalahan yang sering kali terjadi di beberapa perusahaan dengan para karyawannya, ia itu meliputi faktor internal kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi yaitu disiplin kerja, tanggungjawab kerja, kerjasama kerja dan suka menggunakan waktu seenaknya, maka akibatnya akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan, sehingga apa-apa saja yang sudah direncanakan pada awalnya sering tidak dapat mencapai tujuan yang telah disepakati oleh perusahaan.

Selain faktor internal terdapat juga faktor eksternal yaitu berasal dari luar diri karyawan misalnya pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi, ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan targetnya bukan karena malas akan tetapi karena memaksakan karyawan menyelesaikan tugas-tugas perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga berdampak pada kualitas kinerja karyawan yang menjadi menurun.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab, berdasarkan secara umum kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang diantaranya; faktor internal dan eksternal. Maka dengan adanya dua faktor tersebut dapat mengoptimalkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Aspek Penilai	Indeks Nilai	
		2018	2019
1	Tanggungjawab kerja	92	80
2	Disiplin kerja	82	74
3	Kerjasama kerja	82	76
<b>Jumlah</b>		256	230
<b>Nilai Rata-Rata</b>		85,33%	76,66%

Sumber: PT. Hafis Nuryatama Konstruksi

Pada table 1, diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Hafis Nuryatama Konstruksi sudah sangat baik pada tahun 2018, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 8,67% dari tahun 2018. Penurunan ini terlihat pada indikator tanggungjawab kerja, disiplin kerja dan kerjasama kerja yang mana cukup signifikan, sehingga dapat disimpulkan bawasannya telah terindikasi pada tahun 2019 yang mana terdapat masalah pada kinerja karyawan.

Pada penilaian kinerja karyawan ini mencakup disiplin kerja, tanggungjawab kerja, dan kerjasama kerja yang diukur dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* atau KPI merupakan suatu metode yang dapat diterapkan pada umumnya oleh sebagian besar organisasi atau perusahaan untuk menilai kemajuan yang dicapai oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan akan menjadi peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan sehingga hal tersebut akan mempermudah kinerja perusahaan kearah yang lebih baik, maka sebuah perusahaan harus

memiliki beberapa faktor dalam penentuan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan berkualitas bagi perusahaan yang dikelolanya karena dari kompetensi itu lah dapat menjadikan aspek yang nantinya dapat menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan. Dengan adanya kompetensi yang tinggi pada setiap karyawan di perusahaan tersebut akan dapat menentukan kualitas kinerjanya pada suatu perusahaan (Yudi Suprianto, 2015).

Dalam proses pembentukan dan pengembangan kompetensi pada karyawan dibutuhkan tindak lanjut dari segi kebijakan perusahaan tersebut, guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih siap dalam bekerja sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang ia miliki. Dengan kemampuan atau keterampilan yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka kinerja seseorang tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kurangnya tenaga ahli atau kemampuan seseorang pada bidang tugas yang mereka kerjakan dapat mempengaruhi keberlangsung perusahaan tersebut karena berjalannya suatu perusahaan bukan hanya dilihat dari segi modal usaha yang mereka milik atau sistem manajemen yang baik, akan tetapi harus ditunjang juga dengan tenaga ahli yang berkompeten atau kemampuan yang dimiliki setiap karyawannya sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

**Table 2**  
**Data Kompetensi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi**

No	Nama	L/P	Jabatan	Alamat	Pendidikan
1	Arfai Ramadan		Operator	Link, Sumber Batu Rt: 001/Rw: 008, Kel. Kebon Sari, Kec. Citangkil-Cilegon	SMP

**Table 2**  
**(Lanjutan)**

2	Daud	L	Operator	Tarahan, Rt: 005/Rw: 001, Ds. Tarahaan, Kec. Katibung	STM Kimia
3	Dedi	L	Operator	Jl. Link, Warung Juet Rt: 002/Rw: 002, Kel. Samangraya, Kec. Citangkil-Cilegon	SMP
4	Dedi Rustanuh	L	Admini Office	Jl. Link. Cimerak Rt: 014/Rw: 004, Kel. Kebonsari, Kec. Citangkil-Cilegon	SMK Akuntansi
5	Dadang Nasrullah	L	Operator	Jl. Link, Ramanuju Tegal Rt: 003/Rw: 011, Ds. Citangkil-Cilegon	SMA
6	Dudu	L	Mekanik	Jl. Bidan Tuti Rt: 005/Rw: 002, Desa. Kramatwatu	Madrasah Aliyah
7	Durahman	L	Helper	Dusun III PS. Lama Rt: 017/Rw: 008, Kel. Labuhan Maringgai, Kec. Labuhan Maringgai	SMP
8	Ermansyah Siregar	L	MOC Divisi Mechanic	Jl. Ir. Sutami Link. Tegal Tong Rt: 017/Rw: 006 kebon Sari Ds. Citangkil-Cilegon	S1 Bahasa Inggris
9	Enok Parti	P	Sekretaris	Kp.Lantera Rt: 04/Rw: 05 Cigondang Labuan Pandeglang	S1 Komunikasi
10	Eka Arima Siregar	P	Operator	Link, Jerenong Rt: 015/Rw: 005 Ds. Lebak Denok Kec. Citangkil-Cilegon	S1 Ekonomi

Sumber: PT. Hafis Nuryatama Konstruksi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan sebagai imbalan balas jasa atas kontribusi jasa mereka selama bekerja di perusahaan. Untuk dapat menyusun suatu system pemberian kompensasi yang baik dan adil, manajemen

yang baik perlu diadakannya evaluasi pekerjaan pada setiap karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya evaluasi pekerjaan yang baik dan benar akan dapat mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan, seperti; tanggungjawab, usahan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan sehingga perusahaan dapat menetapkan kinerja minimum dan merubah ukurannya dalam satuan uang.

Suatu pemberian kompensasi yang baik dapat memotivasi seorang karyawan dalam bekerja dan dapat mendorongnya untuk bekerja lebih bersemangat dari sebelumnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa harus terus-menerus memikirkan upah yang harus mereka dapatkan karena dengan pemberian kompensasi yang tepat para karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan meningkatkan perekonomian keluarga mereka sehingga kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh kinerja karyawan, maka perusahaan akan memberikan semacam imbalan balas jasa yang benar dan sesuai dengan yang mereka harapkan kepada perusahaan sehingga pemberi kompensasi pada karyawan yang menerimanya dapat bertujuan untuk bekerja sebagaimana mestinya setelah memperoleh kompensasi dan sebagai perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaannya (Yudi suprianto, 2015).

Pada umumnya pemberian kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu *Financial Compensation* (kompensasi langsung) dan *Non-Financial Compensation* (kompensasi tidak langsung). Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah cukup baik, seperti; *basic, ekstra proyek, over time,*

uang maka dan *transport* yang dihitung dari harian masuk karyawan, tunjangan hari raya Idul Fitri (THR), bonus umroh dan haji. Namun dari sekian banyak tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih ada beberapa tunjangan-tunjangan yang belum dipenuhi perusahaan yaitu; tunjangan jabatan, dana pensiun, pernikahan dan pemberian BPJS yang belum menyeluruh diberikan kepada setiap karyawan.

Dengan adanya pemberian tunjangan pada karyawan akan dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik dalam bekerja seperti tunjangan jabatan dan pemberian dana pensiun yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah tidak produktif lagi dalam bekerja karena dengan adanya pemberian dana pensiun, karyawan akan merasa dihargai atas pengabdianya selama bekerja diperusahaan sehingga dengan mendapatkan jaminan dimasa pensiunnya nanti dapat memberikan rasa aman pada karyawan dan meningkatkan kinerja serta motivasi untuk tetap berkontribusi di perusahaan yang mereka anggap baik dengan adanya tunjangan-tunjangan tersebut.

Tujuan setiap karyawan memiliki BPJS adalah untuk memudahkan proses pengobatan dan perawatan serta asuransi jiwa ketenagakerjaan, dan berfungsi ketika karyawan tersebut sakit atau salah satu anggota keluarga sedang jatuh sakit serta dapat memberikan jaminan perlindungan untuk kondisi keuangan disaat tidak ada uang pengobatan dan terdesak oleh waktu pengobatan yang harus dilakukan sesegera mungkin. Dan asuransi jiwa ketenagakerjaan dibutuhkan ketika karyawan mengalami kecelakaan saat kerja berlangsung ditempat kerja atau lokasi proyek. Adanya tujuan pemberian asuransi jiwa ketenagakerjaan adalah

sebagai bentuk antisipasi bagi keluarga yang ditinggal, dimana mereka membutuhkan dukungan finansial akibat adanya kematian dari salah satu anggota keluarga, terutama yang menjadi sumber nafka bagi keluarga yang ditinggalkan maka hal ini akan menjadi guncangan bagi keuangan keluarga dalam waktu yang cukup panjang.

**Table 3**  
**Data Kompensasi PT. Hafis Nuryatama Konstruksi**

No	Nama	Jabatan	Jumlah Total Awal	Tabungan Umroh	BPJS	Jumlah Total Akhir
1	Arfai Ramadan	Operator	Rp 8.016.421	Rp 150.000	-	Rp 8.016.421
2	Dedi	Operator	Rp 5.595.000	Rp 150.000	Rp 407.137	Rp 5.187.863
3	Dedi Rustanuh	Admini Office	Rp 4.500.000	Rp 150.000	-	Rp 4.500.000
4	Dadang Nasrullah	Operator	Rp 5.435.000	Rp 150.000	-	Rp 5.435.000
5	Dudu	Mekanik	Rp 6.727.137	Rp 150.000	Rp 407.137	Rp 6.320.000
6	Daud	Operator	Rp 8.750.384	Rp 150.000	-	Rp 8.750.384
7	Durahman	Helper	Rp 3.937.521	Rp 150.000	-	Rp 3.937.521
8	Ermansyah Siregar	MOC Divisi Mechanic	Rp 6.655.000	Rp 150.000	Rp 407.137	Rp 6.247.863
9	Enok Parti	Sekretaris	Rp 4.380.000	Rp 150.000	Rp 407.137	Rp 3.972.836
10	Eka Arima Siregar	Operator	Rp 4.210.000	Rp 150.000	-	Rp 4.210.000

*Sumber: PT. Hafis Nuryatama Konstruksi*

Dalam hal ini, pihak perusahaan perlu memikirkan bagaimana hal tersebut dapat terwujud sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, termasuk pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi. Maka ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, sehingga dapat mendorong kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing

karyawan. Dari dua faktor tersebutlah yang nantinya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Pemberian Kompensasi yang baik dan adil dapat dilihat dari puas atau tidaknya seseorang atas apa yang mereka terima selama perjam, hari dan bulan maka setelah itu selesai, barulah dapat diterima para pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya selama bekerja di perusahaan tersebut. Dengan kompetensi karyawan yang tinggi, maka suatu perusahaan akan lebih sukses dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Perusahaan akan selalu menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Kompetensi juga dapat dikatakan sebagai kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki pada suatu bidang pekerjaan yang mereka kuasai berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan pengetahuan atau keterampilan serta sikap kerja yang baik, yang mana nantinya mereka akan dicari dan dilihat oleh perusahaan – perusahaan besar untuk bekerja dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan kedalam lingkungan kerja serta guna meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Karakteristik kompetensi dapat dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang dibutuhkan oleh setiap individu karena kemampuan yang mereka lakukan dengan sepenuh tanggungjawab, disiplin dan semangat dalam bekerja serta secara efektif untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Sehingga ketika seseorang melakkan pekerjaannya ditempat biasa mereka bekerja, maka pada tingkatan dan perincian standar masing-masing tingkatan menjadikan pengetahuan dan keterampilan sebagai identifikasi karakteristik mereka peroleh secara individu serta memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja (Ilham Ataunur, 2015).

Kompensasi yang mereka terima berdasarkan imbalan balas jasa atas kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, maka perusahaan akan memberikan semacam imbalan balas jasa yang benar dan sesuai dengan yang mereka harapan kepada perusahaan karena alasan seseorang bekerja diperusahaan yang telah mereka pilih untuk mendapatkan hak-haknya sebagai karyawan yang berupa kompensasi atau imbalan yang sesuai dengan harapan mereka. Seseorang yang telah bekerja keras dan semangat dalam pekerjaanya pasti akan mengharapkan imbalan dari apa yang telah ia kerjakan maka dari itu kompensasi menjadikannya hal yang sangat penting bagi seorang karena dengan kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari seperti; makanan, pakaian dan tempat tinggal dan pada akhirnya

pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut sering kali diikuti dengan kualitas kinerja seseorang pada sebuah perusahaan (Mufidah, 2014).

Kompetensi dan kompensasi sangat mempengaruhi iklim persaingan di sebuah perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu pemahaman bagaimana cara memanfaatkan kompetensi, bagaimana caranya pemberian kompensasi dapat diterima dengan baik oleh para karyawan, bagaimana cara membuat perusahaan tersebut terlihat berada pada tingkat performa paling tinggi atau kinerja maksimal dari sebuah perusahaan. Didalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan banyak pemahaman satu sama lain demi menciptakan ruang kerja yang baik, maka kompetensi dan kompensasi harus sangat diperhatikan didalam perusahaan tersebut agar memiliki kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dapat menjadi poin terpenting dan inti dari itu semua karena sebuah perusahaan dapat dipastikan berhasil atau tidak berhasil bukan saja berdasarkan dari segi modal usaha yang mereka milik atau sistem manajemen yang baik, akan tetapi harus ditunjang juga dengan kinerja karyawan yang baik serta memiliki kemampuan yang berkompeten sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM).

Memiliki seorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya sebagai peranan di perusahaan tersebut dalam hal perencanaan, pelaksana dan pengendali yang mana

nantinya akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu memerlukan seseorang yang baik dalam kinerja terhadap perusahaan karena hal tersebut akan semakin cepat perusahaan mencapai tujuannya dan semakin baik pandangan sekitar terhadap perusahaan itu. Dan pada umumnya kinerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. (Wijayanto & Dotulong, 2017).

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi Cilegon - Banten.**

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dalam mengidentifikasi masalah, penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dengan adanya batasan masalah maka penulis hanya akan membahas kinerja karyawan yang berhubungan dengan kompetensi dan kompensasi, sehingga hanya tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi Di Wilayah Cilegon - Banten 2019.

Dalam hal kompetensi, penulis membatasi berbagai macam aspek yang dapat mendorong karyawan tersebut bekerja pada performa terbaiknya pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi.

Dalam hal kompensasi, penulis membatasi berbagai macam aspek yang dibutuhkan antar anggota, kelompok, dan perusahaan agar dapat bersaing lebih baik pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Dalam perumusan masalah, penulis mencoba merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?
4. Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di PT. Hafis Nuryatama Konstruksi.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hafis Nuryatama Konstruksi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam kesempatan yang sangat berharga ini, peneliti dapat mengimplementasikan teori-teori yang sudah didapatkan selama dibangku perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan dengan adanya penelitian ini, semoga dapat bermanfaat untuk berbagai pihak yang ada, yaitu:

1. Manfaat Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, maka saya berharap dapat menjadikan tambahan ilmu pengetahuan dalam laboratorium keilmuan yang dibutuhkan bagi dunia akademik.

## 2. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, maka saya berharap dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan dapat mengaplikasikan dari teori-teori yang telah dipelajari dibangku perkuliahan selama ini.

## 3. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, semoga dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagai bahan *reference* atau pertimbangan serta khususnya bagi perusahaan untuk menilai baik tidaknya kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja para karyawannya dengan berbagai macam tindakan yang dapat menghasilkan solusi yang baik kedepannya bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia cetakan pertama*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia cetakan keempat*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alwi, M. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.XYZ. “ Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Cirebon (2017)*
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 1-10.*
- Bagus, F. Y. S., Sirait, A. W., Siburian, T. F., & Karo, O. S. B. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (BANK BPR). Jurnal Mutiara Manajemen, 4(1), 316-322.*
- Chaeriah, E. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Sutera Realty TBK. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 7(1).*
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Edy Sutrisno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Grup.
- Firmandari, N (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motovasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). Ekbisi, 9 (1).*
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Hardjanto, D (2017). *The Influence Of Compensation, Leadership, Competence To Employee Performance Of RRI Surakarta With Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variabel. eAbstract Excellent, 3 (1).*
- Hendy Tannady (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert (Hal: XVI 444ISBN)

- Hidayat, D., & Selwan, J. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang. *Inovasi*, 5(2), 82-100.
- Hoke, S. V., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Husein Umar (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hutapean, Thoha (2008). *Kompetensi Plus Jakarta*: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 21-26.
- Malayu S. P Hasibuan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono (2009). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 15
- Moehariono (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 2
- Mufidah, M., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2 (2).
- Murty, W.A., Hudiwinarsih, G (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Accounting Review*. Vol. 2 (2). Hal 215-228.
- Pradnyana, M. A. W., Agung, A. A. P., & Landra, N. (2019). The Effect Of Competence On Employees'performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On CV. Bali Bhuana Garment Denpasar. *International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (Ijsegce)*, 2(1), 39-47.
- Priansa, Donni Juni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rijalu Negash, Shimelis Zewude, Reta Megersa (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic

staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*. Vol 3(2): 17-27.

Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.

Setiawan, A. I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Otto Nusantara Energy). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).

Sigit, A.S (2010). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo. Jakarta: STIE YKPN.

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal. 99-102.

Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suwati, Y (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (1), 41-55.

Tim Penyusun (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. (Edisi Revisi). Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.