



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
CV SUMBER POULTRY SUPPLIER**

SKRIPSI

Novaria Salsabila

1502025189

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
CV SUMBER POULTRY SUPPLIER**

SKRIPSI

Novaria Salsabila

1502025189

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **”PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER POULTRY SUPPLIER”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Novaria Salsabila)
NIM 1502025189

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER POULTRY SUPPLIER**


NAMA : **NOVARIA SALSABILA**

NIM : **1502025189**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

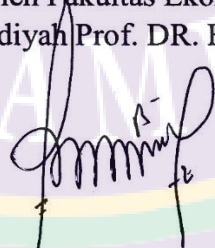
TAHUN AKADEMIK : **2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. H. Yadi Nurhayadi, M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER POULTRY SUPPLIER**

Yang disusun oleh :
Novaria Salsabila
1502025189

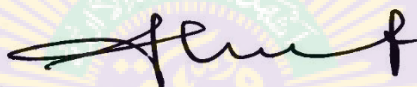
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2019

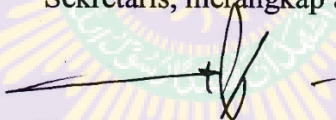
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



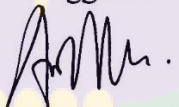
(Dr. Nendi Juhandi, SE., MM)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Bambang Sumaryanto, SE., MM)

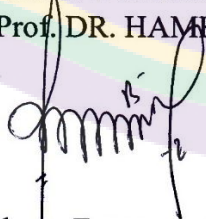
Anggota :



(Adityo Ari Wibowo, SE., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., MM)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

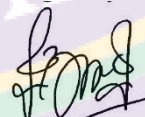
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Novaria Salsabila
NIM : 1502025189
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER POULTRY SUPPLIER”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 27 Agustus 2019
Yang Menyatakan,



(Novaria Salsabila)
1502025189

ABSTRAK

Novaria Salsabila (1502025189)

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER POULTRY SUPPLIER.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi , Prestasi Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sumber Poultry Supplier dengan jumlah populasi sebanyak 84. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi kompetensi dan kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi maupun variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 207,271$ dan $F_{tabel} = 3,96$. Angka 3,96 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 81$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $207,271 > 3,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi maupun variabel kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan : $\hat{Y} = 0,252 + 0,624x_1 + 0,300x_2$. Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,252 artinya jika variabel kompetensi dan variabel kompensasi bernilai 0, maka prestasi kerja karyawan sebesar 0,252. Jika variabel X_1 (kompetensi) dinaikan 1 score dan variabel X_2 (kompensasi) tetap atau tidak berubah maka prestasi kerja akan naik 0,624. Jika variabel X_2 (kompensasi) dinaikan 1 score dan variabel X_1 (kompetensi) tetap atau tidak berubah maka prestasi kerja akan naik 0,300. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada CV Sumber Poultry Supplier agar selalu menjaga prestasi kerja karyawannya secara *sustainable* atau berkelanjutan salah satunya yaitu dengan meningkatkan kompetensi dan memberikan kompensasi yang baik agar karyawan dapat meningkatkan prestasinya.

ABSTRACT

Novaria Salsabila (1502025189)

THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION ON WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES CV SUMBER POULTRY SUPPLIER

Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.

Keywords : Competence, Compensation, Work Performance.

This study aims to determine the effect of competence and compensation on employee performance. In this study using the survey method. The population in this study were CV Sumber Poultry Supplier all employees with a population of 84. The sampling technique used in this study used a saturated sampling technique, where all members of the population were made as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Based on the results of hypothesis testing, in the partial test (t test) it can be stated that partially the competence and compensation variables affect the work performance of CV Sumber Poultry Supplier employees. This can be proven by the level of significance of competence and compensation of $0,000 < 0,05$. Whereas, simultaneously it can be stated that the competence and compensation variables have a positive and significant effect on the work performance of CV Sumber Poultry Supplier employees. This can be proven by the significance level of $0,000 < 0,05$ with the value of $F_{count} = 207,271$ and $F_{table} = 3,96$. $3,96$ is obtained from F_{table} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 81$. If $F_{count} > F_{table}$ is $207,271 > 3,96$ so it can be concluded that competence variables and compensation variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models are obtained equation : $\hat{Y} = 0,252 + 0,624x_1 + 0.300x_2$. The results of this equation can be seen that the constant value of $0,252$ means that if the variable competence and compensation variable is 0 , then the employee's performance is 0.252 . If the X_1 variable (competence) is increased by 1 score and X_2 variable (compensation) remains or does not change, the work performance will increase by 0.624 . If the variable X_2 (compensation) is increased by 1 score and the variable X_1 (competence) is fixed or does not change, the work performance will increase by 0.300 . Therefore, the researcher advised CV Sumber Poultry Supplier to always maintain the work performance of employees in a sustainable or sustainable manner, one of them is by increasing competence and providing good compensation so that employees can improve their work performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan doa tiada henti serta membantu saya dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Sumber Poultry Supplier”**. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarta, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. H. Yadi Nurhayadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Adityo Ari Wibowo, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Sugianto & Ibu Kartika Maulida selaku ayah dan ibu kandung serta Rosadina Mayasyifa selaku adik kandung yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat dalam proses selama perkuliahan.
10. Keluarga Besar CV Sumber Poultry Supplier yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan survei, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman dari Program Studi Manajemen maupun Akuntansi Angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan serta masukan.
12. Juara Fotocopy yang sudah memberikan saran dan masukan dalam format penyusunan penulisan skripsi yang baik dan benar

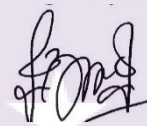
Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Billahi Fii Salbilhaq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 27 Agustus 2019

Peneliti



(Novaria Salsabila)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	5
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	5
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori.....	21
2.2.1 <i>Prestasi Kerja (Y)</i>	21
2.2.1.1 <i>Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja</i>	23
2.2.1.2 <i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja</i>	25
2.2.1.3 <i>Tujuan Penilaian Prestasi Kerja</i>	27

2.2.1.4 Dampak Penilaian Prestasi Kerja.....	28
2.2.2 Kompetensi (X_1).....	29
2.2.2.1 Dimensi dan Indikator Kompetensi	30
2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	31
2.2.2.3 Karakteristik Kompetensi	33
2.2.2.4 Tingkat Kompetensi	34
2.2.2.5 Manfaat Kompetensi	35
2.2.3 Kompensasi (X_2)	36
2.2.3.1 Dimensi dan Indikator Kompensasi	37
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	39
2.2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	40
2.2.3.4 Manfaat Pemberian Kompensasi	41
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.3.1 Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	41
2.3.2 Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	42
2.3.3 Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)	43
2.4 Rumusan Hipotesis	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	47
3.2 Operasionalisasi Variabel	48
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	53
3.5.1 Teknik Pengolahan Data	53
3.5.2 Uji Kualitas Data	54
3.5.2.1 Uji Validitas	54

3.5.2.2 Uji Reabilitas	56
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif	56
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.5.5 Uji Koefisiensi Determinasi, Adjusted R^2 dan Koefisiensi Korelasi ...	59
3.5.6 Uji Asumsi Klasik	61
3.5.7 Uji Hipotesis	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	67
4.1.1 Sejarah CV Sumber Poultry Supplier	67
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	68
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	68
4.1.4 Uraian Struktur Organisasi Perusahaan	69
4.2 Karakteristik Responden	71
4.3 Analisis Deskriptif Responden	75
4.3.1 Kompetensi (X_1)	75
4.3.2 Kompensasi (X_2)	85
4.3.3 Prestasi Kerja (Y)	95
4.4 Uji Kualitas Data	105
4.4.1 Uji Validitas	105
4.4.2 Uji Reliabilitas	107
4.5 Uji Asusmsi Klasik	108
4.5.1 Uji Normalitas	108
4.5.2 Uji Multikolinieritas	110
4.5.3 Uji Heteroskedasitas	111
4.5.4 Uji Autokorelasi	112
4.6 Uji Korelasi	113
4.6.1 Analisis Korelasi Pearson	113
4.6.2 Analisis Koefisiensi Korelasi Berganda	114
4.6.3 Analisis Koefisien Deteminasi (Adjusted R^2)	114
4.7 Uji Hipotesis	116
4.7.1 Uji Parsial (Uji t)	116

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)	117
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	118
4.9 Pembahasan	118
4.9.1 Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	118
4.9.2 Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	119
4.9.3 Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	120
4.9.4 Regresi Linier Berganda	123
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	125
5.2 Saran-saran	129
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
2.	Operasional Variabel Penelitian	49
3.	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	53
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	57
5.	Interpretasi Koefisien Korelasi	61
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	64
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
11.	Saya Mampu Memecahkan Masalah Dan Menemukan Solusi Atas Masalah Tersebut	75
12.	Saya Mampu Bersosialisasi Dan Berkomunikasi Dengan Baik Dan Jelas Secara Lisan Maupun Tulisan	76
13.	Saya Dapat Menerima Kritik, Saran Dan Pendapat Dari Orang Lain	77
14.	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efektif Dan Efisien	78
15.	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur	79
16.	Saya Dapat Memberikan Ide Yang Baik Dalam Bekerja	79
17.	Saya Mampu Menguasai <i>Job Desc</i> , Prosedur Kerja Dan Pelayanan Dengan Baik	80
18.	Saya Memahami Tanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Kepada Saya	81
19.	Saya Mampu Menguasai Cara Penggunaan Peralatan Kerja Guna Menunjang Efektifitas Pekerjaan	82
20.	Saya Mampu Memahami Dan Mematuhi Peraturan Yang Sudah Ditetapkan Oleh Perusahaan	83
21.	Indikator Kompetensi (X_1)	84

22.	Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Beban Pekerjaan	85
23.	Saya Mendapatkan Gaji Atas Pekerjaan Tepat Pada Waktunya	86
24.	Saya Mendapatkan Upah Lembur Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Saya	87
25.	Saya Mendapatkan Insentif Yang Sesuai Dengan Tingkat Kehadiran Dan Absensi Saya	88
26.	Saya Mendapatkan Asuransi Kesehatan Dan Kecelakaan Dari Perusahaan	89
27.	Saya Mendapatkan Asuransi Kecelakaan Dari Perusahaan	89
28.	Saya Mendapatkan Tunjangan Hari Tua (THT) Dan Tunjangan Jabatan Dari Perusahaan	90
29.	Saya Mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) Di Setiap Tahunnya Dari Perusahaan	91
30.	Saya Mendapatkan Tunjangan Liburan Yang Ditanggung Perusahaan	92
31.	Saya Mendapatkan Fasilitas Yang Memadai Dari Perusahaan Guna Menunjang Pekerjaan	93
32.	Indikator Kompensasi (X_2)	94
33.	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Kualitas Kerja Yang Baik Dan Tepat Waktu	95
34.	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Perusahaan	96
35.	Saya Teliti Dan Bertanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	97
36.	Saya Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja	98
37.	Saya Mampu Menyampaikan Dan Menerima Informasi Dengan Baik Guna Mempermudah Pekerjaan Dan Menjalin Kerjasama	99
38.	Saya Memiliki Hubungan Kerja Yang Baik Dengan Rekan Kerja Dan Atasan	100
39.	Saya Mampu Berinisiatif Dan Semangat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan	101
40.	Saya Mampu Fokus Dalam Bekerja Dan Tidak Membuat Kesalahan	102
41.	Saya Disiplin Dalam Tingkat Kehadiran Dan Absensi Seperti Datang Dan Pulang Kantor Tepat Pada Waktunya	103
42.	Indikator Prestasi Kerja (Y)	104

43.	Uji Validitas Kompetensi	105
44.	Uji Validitas Kompensasi	106
45.	Uji Validitas Prestasi Kerja	106
46.	Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Prestasi Kerja	107
47.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	109
48.	Uji Multikolinieritas	110
49.	Hasil Multikolinieritas Variabel X_1 dan X_2	110
50.	Hasil Uji Autokorelasi	112
51.	Hasil Uji Korelasi Pearson	113
52.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	114
53.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	115
54.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	116
55.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	117
56.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	118

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	45
2.	Struktur Organisasi CV Sumber Poultry Supplier	68
3.	Grafik <i>Normal P-P Of Regression Standardized Residual</i>	109
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	111

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/23
2.	Foto Penyebaran Kuesioner	5/23
3.	Data Kuesioner	7/23
4.	Tabel r (df = 71-100)	13/23
5.	Tabel t (df = 81-120)	14/23
6.	Tabel f (60-90)	15/23
7.	Tabel Durbin Watson (71-100)	16/23
8.	<i>Out Put</i> Data SPSS	17/23
9.	Surat Tugas	21/23
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	23/23
11.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	23/23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disingkat dengan MSDM adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai aset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing-masing dengan baik. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari prestasi kerja, prestasi kerja yang baik merupakan kinerja yang optimal. Prestasi karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau organisasi, peran aktif tenaga kerja atau karyawan dalam melaksanakan dan penyelesaian tugas sangat menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi, tanpa adanya peranan karyawan atau tenaga kerja, teknologi tercanggih sekalipun tidak akan memiliki fungsi ataupun tidak berguna sama sekali (Larasati, 2018:7). Karyawan dan organisasi merupakan dua unsur yang saling membutuhkan. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah hasil dari prestasi kerja para karyawan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan karyawan merupakan aktualisasi potensi

diri karyawan sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan pengembangan. Sejalan dengan pertumbuhannya organisasi dipacu untuk selalu mengembangkan potensi sumber daya manusianya agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional baik untuk masa sekarang maupun yang akan datang.

Prestasi kerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat dinilai bekerja dengan baik bila memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Kasmir, 2015:180). Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu prestasi kerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya prestasi kerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

CV Sumber Poultry Supplier atau yang biasa dikenal dengan Sumber PS merupakan perusahaan yang menjadi target dalam penelitian ini. Visi dari CV Sumber Poultry Supplier adalah untuk menjadi salah satu usaha grosir dan retail untuk produk-produk peternakan (pakan, obat dan aksesoris) dengan berbasiskan teknologi. Sedangkan untuk misinya adalah memberikan pelayanan terbaik untuk membantu pelanggan dalam memenuhi kebutuhan pakan, obat, dan aksesoris hewan yang berkualitas dengan didukung oleh pengetahuan akan produk serta pelayanan "*sales*" dan "*after sales*" yang terbaik. Seiring perkembangan dunia

usaha di bidang peternakan dan teknologi, untuk itu CV Sumber Poultry Supplier terus berusaha meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dan calon pelanggan, serta prestasi kerja karyawan dan juga perusahaan.

Berdasarkan pengalaman peneliti yang pernah bekerja di CV Sumber Poultry Supplier selama 3 tahun, peneliti dapat melihat bahwa memang masih terdapat banyak karyawan CV Sumber Poultry Supplier yang prestasi kerjanya masih rendah dan hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Rendahnya prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan seperti tingkat kehadiran atau absensi, masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan tingkat kehadiran dan kedisiplinan dalam jam masuk dan pulang kerja, serta masih ada lagi faktor penyebab lainnya seperti kurangnya komunikasi dan kerja sama yang baik kepada pimpinan, bawahan, antar karyawan dan juga pelanggan. Penyebab rendahnya prestasi kerja atau kinerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier inilah yang menjadi dasar dalam penelitian ini.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya faktor internal dan eksternal. Salah satu yang menjadi faktor penting bagi prestasi kerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Sedikitnya kompetensi yang dimiliki karyawan dan tidak sesuai pemberian kompensasi atas pekerjaan terhadap karyawan dapat berdampak menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut

hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan CV Sumber Poultry Supplier sehingga prestasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan optimal.

Faktor yang sangat berpengaruh adalah dimana prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan ikut berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik maka kegiatan di dalam perusahaan akan berjalan dengan baik. Untuk memperoleh prestasi kerja yang baik, karyawan membutuhkan hal-hal penunjang yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih optimal seperti pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan. Memiliki semangat kerja yang tinggi dan jarang melakukan keluhan di dalam bekerja, tentu saja hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan karena produktifitas dari perusahaan tidak terhambat.

Kompetensi yang dimiliki karyawan juga penting bagi peningkatan prestasi kerja, karena kompetensi merupakan kelebihan baik dari segi kemampuan, kreatifitas, pengetahuan maupun pengalaman yang membuat seorang karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kompetensi karyawan menjadi salah satu perhatian bagi pimpinan atau perusahaan, karena hal tersebut dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif. Kompensasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu kompensasi akan membantu perusahaan memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerjanya. Seseorang akan bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menelusuri secara ilmiah dengan mengangkat judul yaitu “PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV SUMBER POULTRY SUPPLIER”.

1.3 Permasalahan

1.3.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi karyawan di CV Sumber Poultry Supplier?
2. Bagaimanakah pemberian kompensasi di CV Sumber Poultry Supplier?
3. Bagaimanakah prestasi kerja karyawan di CV Sumber Poultry Supplier?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier?
6. Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier?

1.3.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan

“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Sumber Poultry Supplier”, sebagai berikut:

1. Sebagai variabel terikat/ dependen/ endogen adalah prestasi kerja (Y).
2. Sebagai variabel bebas/ independen/ eksogen adalah kompetensi (sebagai X_1) dan kompensasi (sebagai X_2).
3. Unit analisisnya adalah karyawan CV Sumber Poultry Supplier.

1.2.3 Perumusan Masalah

Pada prinsipnya dalam mengelola permasalahan di dalam perusahaan harus secara efisien dan efektif. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, dan adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada pembaca dan masyarakat akan pentingnya meningkatkan prestasi kerja karyawan bagi suatu perusahaan atau organisasi, serta dapat dijadikan sebagai bahan pendukung dan acuan dalam pengambilan keputusan dalam memecahkan permasalahan yang sedang terjadi dalam perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu yang diperoleh peneliti dalam perkuliahan.

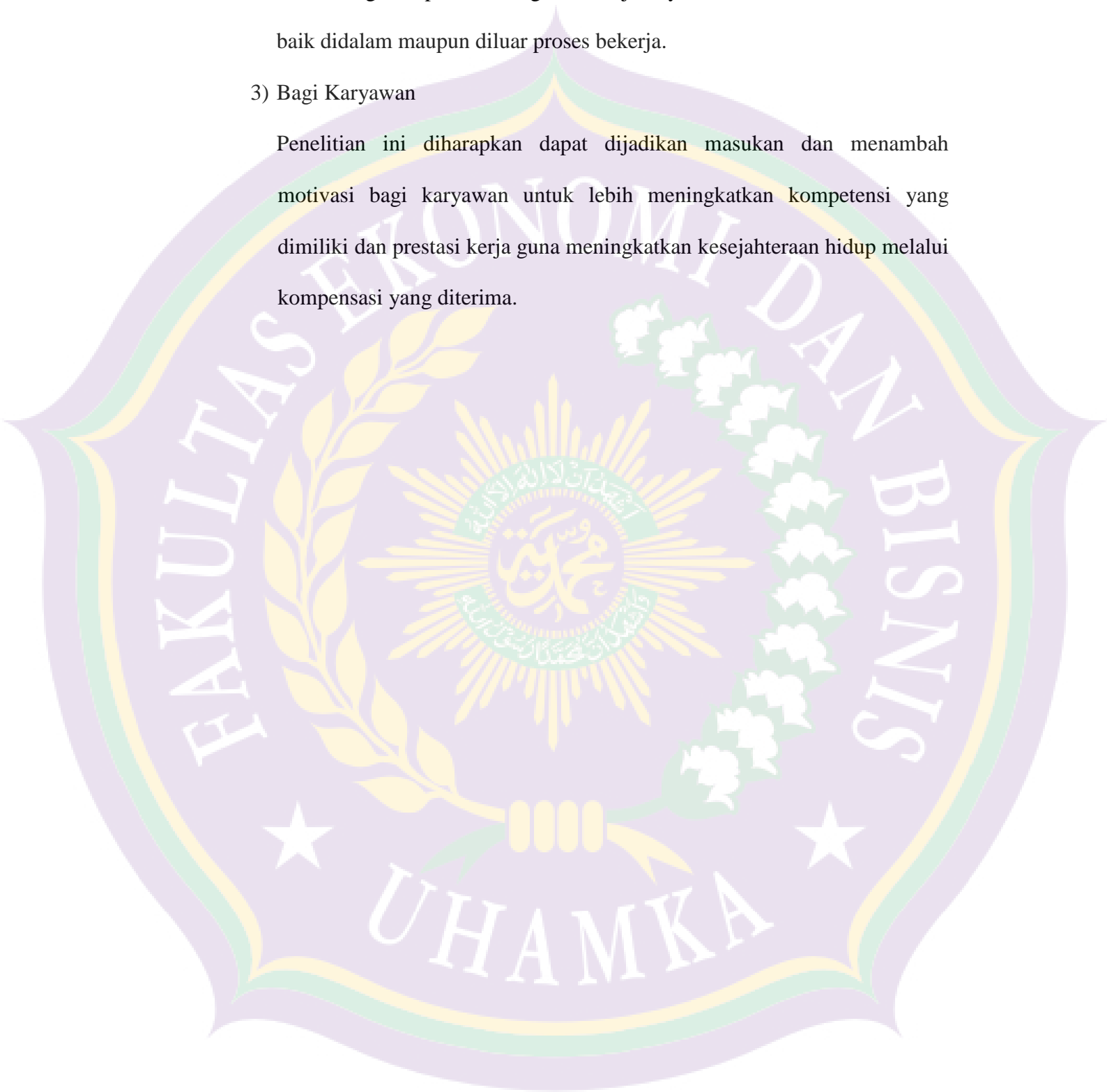
- 2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya diterapkan kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian kompensasi demi meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan,

serta mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal buruk dikemudian hari, baik didalam maupun diluar proses bekerja.

3) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan menambah motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui kompensasi yang diterima.



DAFTAR PUSTAKA

- Akter, Nuray. (2016). *The Effect Of Compensation And Competence On Employee Performance – An Empirical Study*. BGC Trust University Bangladesh.
- Budihardjo. (2014). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Tangerang : PT. Raih Asa Sukses.
- Darso. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Kinerja*. Singapura : PT Mitra Wacana Media.
- Firdian, Rieza. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. Malang : CV Kautsar Abadi.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusriadi. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada STKIP PGRI Padang*. Universitas Tamansiswa Padang.
- Hutapea, Parulian. (2014). *Kompetensi Plus*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Khasanah, Usrotun. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Langgeng, Sri. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT PEB Batam*. Universitas Batam.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar : CV Sah Media.

- Nugroho, Eko. (2018). *Prinsip Menyusun Kuesioner*. Malang : UB Press.
- Premalatha. (2015). *The Impact Of Competence And Compensation System On Employee Performance – A Study With Special Reference To Service Sector Bangalore*. Jain University.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press.
- Robert, Arasa. (2017). *The Effect Of Compensation Strategies And Competency On Employee Performance – A Case Study Of Mombasa Cement Limited*. The Catholic University Of Eastern Africa.
- Santoso, Yussy. (2016). *A Practical Guidance To Executive Compensation Management*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Singgih, Yordan. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung*. Universitas Pasundan.
- Sodik, Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Tanjung, Hendri. (2013). *Manajemen Operasi*. Bogor : Grasindo.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Expert.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi, (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta : UHAMKA.
- Yamali, Rozi. (2017). *The Impact Of Compensation And Competence On Employee Performance Of Contruction Service Company Malaysia*. Malaysia University.
- Yani, Muhammad, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yusuf. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yusuf. (2017). *Petode Penelitian*. Jakarta : PT Kencana.