

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur Sidoarjo

Raditya Rachman¹, Sri Rahayu², Rifda Fitrianty³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana, Fakultas Ekonomi & Bisnis, STIE MAHARDIKA Surabaya

Email: raditya.rachman1987@gmail.com

Abstrak

Dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan, sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting. Dalam meningkatkan kinerjanya, karyawan juga membutuhkan motivasi guna mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut aturan dan batasan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory reesearch. Sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan PT. Agnes Sugi Makmur. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja.*

Abstract

In moving an organization or company to achieve goals, human resources are a factor that plays an important role. In improving their performance, employees also need motivation to achieve the goals of the company. Motivation acts as a driver of willingness and desire to work according to the desired rules and limits. The purpose of this study is to determine the effect of Competence, Compensation, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Agnes Sugi Makmur. The type of research used is explanatory research. The sample used was 78 employees of PT. Agnes Sugi Makmur. The sampling technique in this study used purposive sampling. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis assisted by using the SPSS program. The results of this study indicate that there is a significant effect partially and simultaneously on the competence, compensation, and work motivation of employees' performance.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Competence, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan, sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut (Ikhsan dkk, 2019).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Wibowo (2016) mengatakan bahwa kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Menurut Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dalam meningkatkan kinerjanya, karyawan juga membutuhkan motivasi guna mencapai tujuan dari perusahaan. Manullang (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Berdasarkan kajian di atas maka muncullah pertanyaan yaitu : Apakah kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur?.

METODE

Populasi dan Sampel penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur Sidoarjo. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur sebanyak 97 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan yang digunakan adalah dengan non probability sampling yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Sehingga Teknik Purposive Sampling digunakan untuk penelitian ini di ambil sampling dengan menyebarkan kuesioner untuk semua pegawai kecuali pimpinan Dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2016)

Analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2013:26). Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan Reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:45). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016).

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal

5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki *variance* yang tidak

sama, namun dikatakan homoskedastisitas apabila residual memiliki varians yang sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* dengan cara meregresikan nilai *absolute* residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016:138). Apabila nilai probabilitas (*sig*) > dari 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:138).

6. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah Model Regresi Linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (e_{it}) dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (e_{it-1}). Jika terjadi yang baik semestinya tidak terjadi gejala Autokorelasi.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bilai dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2016:275). Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan
 α : Konstanta
 β_1, \dots, β_3 : Koefisien regresi
 X_1 : Kompetensi
 X_2 : Kompensasi
 X_3 : Motivasi Kerja
 ε : Residual

8. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2013). Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Kuncoro, 2013)

9. Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Uji t yang dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh parsial antara kualitas produk, kualitas layanan, dan kepercayaan pelanggan terhadap niat beli ulang

10. Uji F

Menurut Kuncoro uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agnes Sugi Makmur dengan sampel yang digunakan sebanyak 78 orang. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi Jenis kelamin, Usia, Pendidikan dan Lama Bekerja Karyawan di PT. Agnes Sugi Makmur.

UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Menurut Kuncoro (2013:151) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi pearson dengan kriteria valid jika signifikan < 0.05 . Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	sig	Keterangan
Kompetensi (X_1)	$X_{1.1}$	0.692	0.000	Valid
	$X_{1.2}$	0.736	0.000	Valid
	$X_{1.3}$	0.764	0.000	Valid
	$X_{1.4}$	0.749	0.000	Valid
	$X_{1.5}$	0.701	0.000	Valid
	$X_{1.6}$	0.655	0.000	Valid
Kompensasi (X_2)	$X_{2.1}$	0.792	0.000	Valid
	$X_{2.2}$	0.846	0.000	Valid
	$X_{2.3}$	0.908	0.000	Valid
	$X_{2.4}$	0.868	0.000	Valid
	$X_{2.5}$	0.858	0.000	Valid
Motivasi Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0.774	0.000	Valid
	$X_{3.2}$	0.791	0.000	Valid
	$X_{3.3}$	0.761	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.875	0.000	Valid
	Y_2	0.886	0.000	Valid
	Y_3	0.731	0.000	Valid
	Y_4	0.619	0.000	Valid
	Y_5	0.713	0.000	Valid

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) maupun Kinerja Karyawan (Y) yang berjumlah 19 pernyataan, mempunyai nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa semua pernyataan di atas dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	0.808	0.6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0.907	0.6	Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_3)	0.665	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.828	0.6	Reliabel

Dari hasil uji pada Tabel 6 terlihat nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*, dengan kriteria jika nilai probabilitas > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 23.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,600
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,864

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,864 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan asumsi regresi terpenuhi.

UJI MULTIKOLENIARITAS

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, dengan kriteria jika nilai toleransi tiap variabel di atas 0,1 atau nilai *VIF* dibawah 10, maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 23.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kompetensi (X_1)	2,515	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi (X_2)	2,416	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_3)	2,555	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *VIF* masing-masing variabel di bawah 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, sehingga asumsi regresi terpenuhi.

UJI HETEROKEDASTISITAS

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *glejser* dengan ketentuan jika nilai signifikansi *t* > 0,05 maka disimpulkan dalam model regresi tidak ada heteroskedastisitas. Hasil uji *glejser* dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 23.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Glejser

Model Anova	t_{hitung}	$t_{sig.}$
Kompetensi (X_1)	-1,120	0,266
Kompensasi (X_2)	-0,201	0,841
Motivasi Kerja (X_3)	1,612	0,111

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai sig untuk masing-masing variabel $> 0,05$ sehingga dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika tidak ditemukan adanya heterokedastisitas

UJI AUTOKORELASI

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah antara anggota pengamatan dalam variabel-variabel bebas yang sama memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Untuk mengukur adanya gejala autokorelasi atau tidak dapat dilihat menggunakan uji Durbin-Watson, apabila nilai DW di antara $du < d < 4 - du$ (tabel 1) dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 10
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	2,013

Tabel 10 menunjukkan hasil uji autokorelasi yang dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai D-W sebesar 2,013, berdasarkan tabel durbin watson $N=78$, $k=3$ didapatkan $dL = 1,5535$ $dU = 1,7129$.

Hipotesis yang akan dijawab:

H_0 = Tidak ada Autokorelasi

H_1 = Ada Autokorelasi

Hasil yang sesuai tabel 1 didapat masuk pada area tidak ada autokorelasi, positif atau negatif, karena berada pada area $du < d < 4 - du$, yakni $1,7129 < 2,013 < 2,2871$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi	Std. Error
Konstanta	0,367	0,224

Model	Koefisien Regresi	Std. Error
Kompetensi (X_1)	0,206	0,100
Kompensasi (X_2)	0,285	0,063
Motivasi Kerja (X_3)	0,491	0,092

Dari data Tabel 11 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 0,367 + 0,206 X_1 + 0,285 X_2 + 0,491 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) akan bernilai sama dengan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,367 jika Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) bernilai konstan atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien Kompetensi (β_1) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi (X_1) nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,206 dan diasumsikan untuk variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
3. Nilai koefisien Kompensasi (β_2) sebesar 0,285 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,285 dan diasumsikan untuk variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
4. Nilai koefisien Motivasi Kerja (β_3) sebesar 0,491 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_3) nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,491 dengan asumsi variabel Kompetensi dan Kompensasi konstan atau bernilai sama dengan nol.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R^2)

Hasil nilai koefisien korelasi berganda dan determinasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12
Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,893	0,798	0,789	0,21909

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,798$ yang berarti bahwa sebesar 79,8% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti, seperti pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Menurut Priyatno (2013), uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel 13
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	t_{hitung}	Sig
Kompetensi (X_1)	2,049	0,044
Kompensasi (X_2)	4,543	0,000
Motivasi Kerja (X_3)	5,325	0,000

a. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada Kompetensi (X_1):

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Variabel bebas Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan

2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Kompetensi pada uji t sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 13 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kompetensi pada uji t adalah 0,044 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Kompensasi (X_2):

1) $H_0 : \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_2 \neq 0$

Atau

H_0 = Variabel bebas Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 = Variabel bebas Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan

2) Jika nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi pada uji t sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 13 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Kompensasi pada uji t adalah 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Variabel bebas Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

c. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Motivasi Kerja (X_3):

1) $H_0 : \beta_3 = 0$

$H_1 : \beta_3 \neq 0$

Atau

H_0 = Variabel bebas Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 = Variabel bebas Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan

2) jika nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja pada uji t sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 13 besarnya nilai signifikansi variabel bebas Motivasi Kerja (X_3) pada uji t adalah 0,000 atau < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Variabel bebas Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013).

Tabel 14
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,995	3	4,665	97,192	0,000
Residual	3,552	74	0,048		
Total	17,547	77			

Langkah-langkah pengujian :

1. Hipotesis

$H_0: \beta_i = 0; i = 1, 2, 3,$ artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1 : \beta_i \neq 0; i = 1, 2, 3,$ artinya variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Jika Nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 14 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompetensi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, pengaruh variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar $0,044 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur", dinyatakan diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agnes Sugi Makmur

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini, pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hubungan kedua variabel tersebut adalah positif, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT. Agnes Sugi Makmur kepada karyawan maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agnes Sugi Makmur

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, pengaruh variabel Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan diuji melalui uji t yang menunjukkan nilai sig pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh simultan dilakukan dengan uji F menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F_{sig} sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur", dinyatakan diterima. Hasil koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan yang kuat sebesar 0.893 antara Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena nilai korelasi 0.893 terletak antara 0,799 sampai 1,00. Sedangkan hasil pengujian (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja yang diberikan memiliki pengaruh sebesar 79,8% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Pengaruh yang paling dominan antara Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang paling dominan dari antara 3 variabel bebas kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap 1 Variabel terikat kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Sesuai dari analisis hasil penelitian dari Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh hasil adalah sebagai berikut : koefisien regresi Kompetensi 0,206, koefisien regresi Kompensasi 0,285 dan koefisien regresi Motivasi Kerja 0,491. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini

untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak adalah Kompetensi 2,049, Kompensasi 4,543 dan Motivasi Kerja 5,325.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kedua variabel adalah positif yang berarti semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kedua variabel adalah positif yang berarti semakin baik Kompensasi yang tercipta maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kedua variabel adalah positif yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan diterima.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alwi, M. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz. *Jurnal Logika, Vol Xix No 1 April 2017*.
- Azis, MD. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No.2, April 2018*.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Dodi, H dan Evanita, S. 2014. *Pengaruh Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok*.
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin & Moorhead.2014. *Organizational Behavior*. Managing people and organizations. Eleventh edition.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ikhsan, M. Reni, A. dan Hakim, W. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. HJABE Vol. 2 No. 1 Januari 2019*.
- Indarti, YD. 2018. The Effect Of Competence And Compensation To Motivation Of Employees And Its Impact On Employee Performance In The Personnel And Training Board Of Karawang Regency. The Effect Of Competence And Compensation To Motivation Of Employees And Its Impact On Employee Performance In The Personnel And Training Board Of Karawang Regency. *AFEBI Management and Business Review (AMBR) Vol.03 No.01, June 2018*.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora, 5 (1), 1–8.
- Manulang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Martoyo.Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudrajad, Kuncoro. 2013. *"Mudah Memahami dan menganalisis Indikator ekonomi"*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Rantesalu, A. Mus, AR. Mapparenta and Arifin, Z. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14*.

- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke -15 (Edisi Revisi).Bandung : PT. Refika Adiatama.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Bandung : PT Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2003, *Entrepreneur dan Entrepreneurship*, Cetakan Kedua, CV.Kencana: Jakarta.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi:Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Depok PT Raja Grafindo Persada.