

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN
PT. INTI SINERGI PRATAMA

* Tri Waluyo Prehantio¹

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi

²Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

Abstract.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, competence and compensation on the performance of employees of PT. Primary Synergy Core. This study uses an explanatory quantitative approach with a questionnaire as primary data. The sample in this study were 91 respondents. The hypotheses proposed in this study were tested using simple and multiple linear regression analysis, t test and F test. The results showed that work motivation, competence and compensation had a positive and significant effect on the work performance of PT. Inti Strategi Pratama employees, either partially or simultaneously. From the results of the coefficient of determination test, work motivation has an effect of 78.3%, competence has an effect of 71.6%, and compensation has an effect of 73.6%. Simultaneously, the three independent variables have an effect of 80.5% on the performance of employees of PT. Primary Synergy Core. This shows that by having high work motivation, good competence and fair and appropriate compensation, the performance of PT. Primary Synergy Core will increase

Keywords: Work Motivation, Competence, Compensation, Employee Performance

Cronicle of Article: Received (05,06,2023); Revised (07,06,2023); and Published (12,06,2023).

©2023 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author: Tri Waluyo Prehantio adalah Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author:* ptitri0821@gmail.com

How to cite this article : Waluyo, Prehantio., Tri (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Karyawan PT. Inti Sinergi Pratama, *Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis*, 3(3)., pp. 324 – 332 Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi suatu elemen yang penting untuk mewujudkan visi dan misi dari suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah, karena dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi,

kompetensi dan kompensasi bahkan kepuasan kerja juga dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, seorang pimpinan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan melakukan hal tersebut maka pimpinan perusahaan dapat mengetahui masalah dan solusi yang harus diupayakan demi kinerja karyawan yang lebih baik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Motivasi yang paling baik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan perusahaan dimana ia bekerja. Selain motivasi kerja, kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan menjadi perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Masalah yang timbul adalah masih ada karyawan PT. Inti Sinergi Pratama yang tidak memahami secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya yang ditunjukkan dengan aktivitas yang tidak produktif pada jam-jam kerja, sehingga masih ada pekerjaan yang tidak terselesaikan, terlepas dari adanya kebijakan Work From Home (WFH) yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam upaya mengantisipasi penyebaran virus Corona (Covid-19). Bahkan ada sebagian karyawan yang tidak dapat mengoperasikan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik. Ini menunjukkan ada permasalahan dengan motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh beberapa karyawan PT. Inti Sinergi Pratama.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pekerjaan

Tahun	Target Penyelesaian Pekerjaan	Realisasi	Pencapaian
2021	73	61	83,6%

Sumber : PT. Inti Sinergi Pratama, 2021

Tidak hanya motivasi dan kompetensi, tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan memberikan umpan balik berupa kontribusi kinerja yang maksimal kepada perusahaan. Namun dari informasi yang diperoleh penulis, pengaturan kompensasi di PT. Inti Sinergi Pratama dinilai tidak memuaskan karyawan. Besaran nilainya pun tidak sesuai dengan harapan dan keinginan para karyawan sehingga berdampak pada kinerjanya. Sikap ini ditunjukkan dengan perilaku yang kurang positif terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

Dari uraian penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengangkatnya dalam satu penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Sinergi Pratama

LITERATUR REVIUW

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Hasibuan (2013:162) motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Kinickidan Fugate yang dialihbahasakan oleh Kaswan (2016:155) motivasi menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) terhadap pilihan tindakannya sendiri yang mengarah pada tujuan atau sasaran. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17-18) untuk : mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai dan mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya.

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2013: 150) yaitu motivasi positif dan negatif. Yang menjadi masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proposi penggunaan dan kapan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja ia banyak menggunakan motivasi positif.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sunyoto (2013: 13-17) terdapat 7 (tujuh) faktor-faktor motivasi, yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggungjawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan (McClelland dalam Hasibuan, 2013:162).

KOMPETENSI

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Berdasar pada arti etimologi, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Menurut Wibowo (2016:271) "Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Menurut Marwansyah (2016:36) "Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan". Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Zwell dalam Wibowo (2016:276) memberikan 5 (lima) kategori kompetensi, yang terdiri dari :

- 1) Task achievement, yang ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas,

- perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- 2) Relationship, yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
 - 3) Personal attribute, meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.
 - 4) Managerial, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
 - 5) Leadership, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

KOMPENSASI

Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2017), "Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Menurut Handoko dalam Sutrisno (2018:218) yang dimaksud dengan "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa". Dari uraian penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbal balik dari hasil kerja yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.

Menurut Rivai dalam Hartatik (2014), kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu 1) Kompensasi Finansial yang terdiri dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua serta saham kuantitatif). Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan, kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. 2) Kompensasi Nonfinansial, umumnya diberikan dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah untuk : 1) Memperoleh personal yang berkualitas, 2) Mempertahankan karyawan yang ada, 3) Menjamin keadilan, 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, 5) Mengendalikan biaya, 6) Mengikuti aturan hukum, 7) Memfasilitasi pengertian, 8) Meningkatkan efisiensi administrasi. Menurut Widayati (2019), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2018:220), sistem kompensasi yang didasarkan kinerja merupakan salah satu alternatif untuk menjembatani kedua aspek tersebut. Merit pay merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karena semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan, maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima. Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka hal itu harus dilakukan secara sistematis. Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem dimaksud adalah dengan melakukan analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi, peninjauan kompensasi dan pemberian kompensasi.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja menurut Pasolong (2010:176) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Simamora (2012:34) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang membandingkan hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang telah ditetapkan.

Simamora (2012:37) menjelaskan karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi dilihat dari :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan, maka pimpinan atau manajemen perlu memberikan penilaian terhadap kinerja yang bersangkutan kinerja dikatakan penting karena dapat diketahui seberapa tepat bahwa karyawan telah menjalankan fungsinya sehingga dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau tidak. Hal yang kurang lebih sama disampaikan oleh Wilson (2012:231) yang menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pihak manajemen dapat memperoleh informasi tentang kinerja seorang karyawan dan dapat digunakan oleh untuk memperbaiki kinerja yang bersangkutan, untuk lebih memotivasi karyawan tersebut berkeinginan untuk mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan serta kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa (Hardiyansyah, 2012:93). Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pemberian jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme yang didasarkan pada *hypotetico-deductive method*, yaitu suatu metode dalam penelitian yang melibatkan pengujian hipotesis yang dideduksi dari hipotesis lainnya yang tingkat abstraksinya atau perumusan konseptualnya lebih tinggi. Menurut Pandoyo & Sofyan (2018: 2), "Deduksi adalah cara berfikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus." Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi dan kajian literatur. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Inti Sinergi Pratama, sementara sampel yang ditentukan yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Data dianalisis melalui statistik deskriptif, uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta analisis korelasi dan regresi. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengujisignifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2)

digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh nilai thitung sebesar 6,451 sedangkan besarnya ttabel dengan derajat bebas (df) 91 pada α (0,05) sebesar 2,032 dengan demikian nilai thitung > ttabel, sehingga H_{a1} diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Y. Fitriani (2017), Evi Yulianti Permanasari (2017), M. Guruh (2019) M. Dirham Azis (2018).

Kedua variabel pun memiliki hubungan yang kuat, dilihat dari nilai R sebesar 0,783. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 9,253 + 0,803 X_1$. Persamaan ini membuktikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel Y, maka akan meningkatkan poin variabel X_1 sebesar 0,803 pada konstanta 9,253. Untuk koefisien determinasi berdasarkan nilai R^2 , didapat angka 0,783. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 78,3%, sedang sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hubungan motivasi kerja erat dengan kinerja, dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang maka semakin bersemangat pula menyelesaikan pekerjaan dan hasil lebih cepat dengan kualitas sesuai standar yang ditetapkan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh nilai thitung sebesar 3,404, sedangkan besarnya ttabel dengan derajat bebas (df) 91 pada α (0,05) sebesar 2,032. Dengan demikian nilai thitung > ttabel, sehingga H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan kata lain, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan menjadi perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu yang penulis sajikan dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kedua variabel pun memiliki hubungan yang sangat kuat, dilihat dari nilai R sebesar 0,846. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 4,038 + 0,904 X_2$. Persamaan ini membuktikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel Y, maka akan meningkatkan poin variabel X_2 sebesar 0,904 pada konstanta 4,038. Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan nilai R^2 , didapat angka 0,716. Dengan kata lain kompetensi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 71,6%, sedang sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh nilai thitung sebesar 3,393, sedangkan besarnya ttabel dengan derajat bebas (df) 91 pada α (0,05) sebesar 2,032. Dengan demikian nilai

thitung > ttabel, sehingga H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Dengan kata lain, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama.

Kedua variabel pun memiliki hubungan yang sangat kuat, dilihat dari nilai R sebesar 0,857. Persamaan regresi yang terbentuk dari kedua variabel tersebut adalah $Y = 4,149 + 0,893 X_3$. Persamaan ini membuktikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel Y, maka akan meningkatkan poin variabel X_3 sebesar 0,893 pada konstanta 4,149. Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan nilai R^2 , didapat angka 0,734. Dengan kata lain kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 73,4%, sedang sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

d. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data diperoleh nilai F hitung sebesar 9,714, sedangkan besarnya F tabel dengan derajat bebas (df) 2 dan 91 pada α (0,05) sebesar 4,14. Dengan demikian nilai Fhitung > Ftabel, sehingga H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Ketiga variabel pun memiliki hubungan yang sangat kuat, dilihat dari nilai R sebesar 0,897. Persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah $Y = 5,255 + 0,564 X_1 + 0,320 X_2$.

Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan nilai R^2 , didapat angka 0,805. Dengan kata lain, motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 80,5%, sedang sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis oleh peneliti, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 78,3%. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Kompetensi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 71,6%. Semakin baik kompetensi karyawan, semakin baik dan berkualitas kinerja yang dihasilkan.
3. Kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 73,6%. Semakin adil dan tepat kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan kinerjanya.
4. Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Sinergi Pratama sebesar 80,5%. Ketiga variabel bebas tersebut perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta
Badriyah, Mila, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka.

Setia.

- Cherrington, David J., 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA, Allyn And Bacon, Needham Heights
- Elmi, Farida, 2018, *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*, Jakarta, Mitra. Wacana Media
- Gaol, Jimmy L., 2014, *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Grasindo
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Yogyakarta, Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Hardiyansyah, 2012, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, Yogyakarta, Gava Media
- Hartatik, 2014, *Mengembangkan SDM (I)*, Yogyakarta, Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Kaswan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Latunreng, Wahuddin, 2015, *Budaya Organisasi, Edisi Bisnis Global*, Jakarta, IPPSDM-Win
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Dua, Cetakan Keempat*, Bandung, Alfabeta
- Mathis, R & Jackson, J., 2011, *Human Resource Management, 13th ed.*, USA, South Western Change Learning
- Neuman, W. Lawrence, 2013, *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, Edisi 7*, Jakarta, Indeks
- Noor, Juliansyah, 2011, *Metode Penelitian; Skripsi, Tesis Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta, Kencana
- Pandoyo dan Moh. Sofyan, 2018, *Metode Penelitian Keuangan dan Bisnis; Teori dan Aplikasi Menggunakan Software Olah Data Eviews 9*, Jakarta, In Media
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfa Beta
- Robbins, Stephen P. 2012. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, 2010, *Manajemen, Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Erlangga
- Sihombing, Sarinah, Simon Gultom dan Sonya Sidjabat, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta, In Media
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sofyandi, Herman, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung, Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-8*, Jakarta,

Prenada Media Group

Wahyudi, Bambang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Sulita

Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja, Jakarta, RajaGrafindo Persada

Wilson, Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Jurnal :

Ariandi, F., 2018, Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor, Perspektif, XVI(1), 84–90. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>

Khan, Iqbal Saira, Mahmood Atif, Kanwal Sara, Latif Yasir, 2015, How Perceived Supervisor Support Effects Workplace Deviance? Mediating Role of Perceived Organizational Support, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 2015, 9 (3), 940-967.

Mulyadi, M., 2011, Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya, Jurnal Studi Komunikasi dan Media 15 (1), 128-137

Nurchahyo, R. J., 2015, Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”, Khasanah Ilmu, 6(2), 78–85.

Widayati, Kus Daru, 2019, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi, Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 3 No. 1