

---

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. BERKAH ALAM SEMESTA MEDAN

Louis Fernando<sup>[1]</sup>, Hernawaty Manalu<sup>[2]</sup>

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [lowisenn@gmail.com](mailto:lowisenn@gmail.com)<sup>[1]</sup> , [manalu.herna@yahoo.co.id](mailto:manalu.herna@yahoo.co.id)<sup>[2]</sup>

---

### Abstrak

CV. Berkah Alam Semesta Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan grosir baju muslim *online shop*. Dalam operasionalnya, tingkat penjualan baju muslim di perusahaan pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2020 mengalami penjualan yang stabil ada peningkatan penjualan dan juga ada penurunan penjualan. Peningkatan dan penurunan penjualan ini mencerminkan meningkat ataupun tidak tentang kemampuan kinerja karyawan dalam bekerja dikarenakan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi yang dimiliki karyawan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di CV. Berkah Alam Semesta Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang karyawan tetap. Populasi di perusahaan ini adalah 5 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang sebanyak jumlah populasi di perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan. Sedangkan, secara parsial Kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan dibandingkan Motivasi Kerja dan Kompensasi

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

---

### 1. LATAR BELAKANG

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya perusahaan dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan tersebut. Tujuan tersebut dapat tercapai jika adanya kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi. Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Motivasi kerja juga mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan. Motivasi dapat mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang tentunya dilakukan secara sadar tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti bahwa tindakan tersebut mempunyai arti bagi pribadi mereka sendiri. Hal lain yang harus diperhatikan selain motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi karyawan yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan

kemajuan perusahaan. Selain kompetensi, faktor kompensasi juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai institusi. Hal ini juga menuntut para pegawai agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. CV. Berkah Alam Semesta Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan grosir baju muslim *online shop*. Dalam operasionalnya, tingkat penjualan baju muslim di perusahaan pada tahun 2019 sampai dengan pertengahan tahun 2020 mengalami penjualan yang stabil ada peningkatan penjualan dan juga ada penurunan penjualan. Peningkatan dan penurunan penjualan ini mencerminkan meningkat ataupun tidak tentang kemampuan kinerja karyawan dalam bekerja dikarenakan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi yang dimiliki karyawan. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian berjudul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Berkah Alam Semesta Medan**”. Dengan adanya penelitian ini, saya berharap dapat bermanfaat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan. Hal ini, sangat bermanfaat bagi banyak orang ketika memasuki dunia pekerjaan, dalam menjalani pekerjaan di lapangan harus siap menghadapi tekanan yang ada dalam sebuah perusahaan. Karena perkembangan ekonomi global semakin berkembang maka perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan dari segi penyediaan motivasi kerja dan kompensasi. Serta karyawan juga harus mau berusaha memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik dari segi kompetensi.

## 2. LANDASAN TEORI

### Teori Manajemen

Menurut Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:4), “Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien”. Dengan demikian, manajemen merupakan sistem rencana pengorganisasian dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika (2018:9-14), fungsi-fungsi manajemen meliputi: *forecasting, planning, organizing, staffing* atau *assembling resources, directing* atau *commanding, leading, coordinating, motivating, controlling, dan reporting*.

### Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Saihudin (2019:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”. Menurut Sri Larasati (2018:89), “Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi, untuk melaksanakan seluruh kegiatan organisasi agar tetap eksis dan menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi”. Menurut Marsam (2020:21), Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi (*publik* atau *privat*) merupakan salah satu sumber kompetitif dan merupakan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan, karena itu pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan yang semakin ketat merupakan bagian penting dari praktek-praktek manajemen strategi organisasi.

### Teori Motivasi Kerja

Menurut Endang Titik Lestari (2020:5), “Motivasi adalah usaha atau daya yang disadari untuk mendorong keinginan individu dalam melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan tertentu”. Menurut Shilphy A. Octavia (2020:52), Pengertian Motivasi berasal dari perkataan bahasa *Inggris* yakni “*Motivation*”. Namun, perkataan asalnya adalah *Motive* yang juga digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata “Motif yang bertujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, dengan tujuan tersebut yang menjadikan daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif”. “Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya menggerakkan perbuatan ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan dan besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan atau perbuatan”. Menurut Alifulahin Utaminingsih (2017:68), “Motivasi merupakan fungsi dari motif kebutuhan (*motive*), harapan (*expectation*) dan rangsangan (*incentive*). Dengan kata lain, motivasi juga mengandung pengertian kekuatan atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan guna memenuhi kebutuhan seseorang atau proses terbentuknya motivasi kerja”. Dasar teori proses dalam memotivasi adalah gagasan tentang pengharapan (*expectacy*) atas penghargaan (*reward*), yaitu apa yang seseorang perkiraan akan terjadi sebagai hasil perilaku. Faktor lain dalam motivasi adalah derajat kekuatan atau preferensi terhadap hasil yang diharapkan. Menurut Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman (2019:58), hakikatnya “Motivasi adalah dorongan, alasan atas setiap tindakan-tindakan individu tertentu untuk mencapai suatu tujuan dimana alasan dan dorongan tersebut menjadi sugesti yang memiliki kekuatan tersendiri, baik secara psikis maupun fisik untuk menjalankan tindakan atau usaha-usaha tersebut”. Adapun bentuk-bentuk motivasi, yaitu: motivasi ekstrinsik (dari luar) dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/ kelompok). Dua jenis motivasi ini tidak serta-merta timbul langsung pada diri seseorang. Biasanya, bentuk-bentuk motivasi ini

timbul dikarenakan ada suatu usaha dalam diri seseorang untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Hasil atau tujuan tersebut bisa berupa suatu kebutuhan, keinginan, atau gabungan dari keduanya, yakni kebutuhan dan keinginan baik dalam waktu yang bersamaan maupun berbeda. Menurut Haris Nurdiansyah dan Robbi Saepul Rahman (2019:62), “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Menurut penelitian-penelitian yang dilakukan, maka faktor-faktor terpenting yang memengaruhi motivasi adalah: kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

### Teori Kompetensi

Menurut Didi Pianida (2020:30), “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”. Menurut Kompri (2017:1), “Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”. Menurut Kompri (2017:3), Secara garis besar, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankann tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Menurut Marsam (2020:21-22), “Kompetensi adalah sesuatu yang mendasari karakteristik seorang individu yang secara kausal berhubungan dengan referensi kriteria efektif dan atau kinerja tertinggi dalam pekerjaan atau situasi mendasari karakteristik artinya kompetensi yang mantap dan nyata serta merupakan bagian yang kekal dalam kepribadian yang dimiliki seseorang yang dapat meramalkan perilaku dalam situasi dan tugas pekerjaan yang bervariasi dan luas”. Secara kausal berhubungan berarti bahwa suatu kompetensi menyebabkan atau meramalkan perilaku dan kinerja. Referensi kriteria berarti bahwa kompetensi secara nyata memprediksikan kriteria atau standar. Dalam hal ini ada 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu: motif, sifat-sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*). Tiga dimensi yang disebut terdahulu (motif, sifat-sifat, konsep diri) biasanya tidak tampak dipermukaan atau tersembunyi sedangkan dua yang lain yaitu pengetahuan dan keterampilan dapat dilihat. Menurut Muhammad Busro (2018:26), “Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor *internal* individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki”. Kompetensi kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu: *threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan, sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompotensi pegawai tinggi dan rendah. Menurut Muhammad Busro (2018:29), Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya organisasi harus memiliki kompetensi inti (*corecompetency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnisintinya (*core business*). “Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya”. Kompetensi ini biasanya merupakan komponen pembentuk misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti harus diperkuat oleh kompetensi departemen atau bagian yang ada di organisasi. Menurut Muhammad Busro (2018:35-36), Kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator, sebagai berikut: pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), nilai (*value*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*). Menurut Pribadiyono dan Willy Hendarto (2019:18), “Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya”. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Menurut Pribadiyono dan Willy Hendarto (2019:19-20), Terdapat 3 (tiga) hal pokok yang tercakup dalam pengertian kompetensi, yaitu: kompetensi merupakan gabungan berbagai karakteristik individu, kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja/ perilaku, dan kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan mereka yang memiliki kinerja yang unggul dan yang rata-rata. Menurut Pribadiyono dan Willy Hendarto (2019:24), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang berhubungan dengan kegiatan mental, kegiatan berfikir dan sumber perubahan yang dilaksanakan dalam pemecahan masalah, perubahan sosial dan penggerak untuk berbuat yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kerja”. Menurut Sri Larasati (2018:237), inti dari definisi kompetensi yang dipahami selama ini adalah mencakup penguasaan terhadap 3 jenis kemampuan, yaitu: pengetahuan (*knowledge, science*), keterampilan teknis (*skill, teknologi*), dan sikap perilaku (*attitude*).

### Teori Kompensasi

Menurut Sri Larasati (2018:89-90), “Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian

kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat”. “Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan”. “Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non-materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan”.

Menurut Siti Aisyah (2019:7-8), “Kompensasi langsung yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan yang kritis dan prestasi kerja berupa gaji pokok, upah, insentif maupun keuntungan berupa bonus. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai tunjangan misalnya: asuransi kesehatan, jaminan pensiunan, dan lain-lain”. Secara umum bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan terdapat 2 (dua) bentuk, yaitu:

- a. Kompensasi finansial (*financial compensation*) memiliki 2 (dua) bentuk, yaitu; secara langsung yang bentuknya berupa upah, gaji, komisi dan bonus, sedangkan secara tidak langsung yang bentuknya berupa program asuransi kesehatan, bantuan sosial, tunjangan-tunjangan (pensiun, kesehatan, kesejahteraan sosial dan beasiswa), dan ketidakhadiran yang dibayar (liburan, hari-hari besar, sakit dan cuti hamil). Kompensasi finansial adalah keputusan yang diperoleh oleh karyawan yang bersumber dari pekerja itu sendiri dan lingkungan fisik/ psikologis dimana seorang itu bekerja. Kompensasi finansial adalah kepuasan yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri dapat diberikan oleh manajemen dalam bentuk tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian, dan kesempatan untuk maju.
- b. Kompensasi non-finansial (*non-financial compensation*) yaitu kepuasan yang diperoleh karyawan yang bersumber dari lingkungan fisik/ psikologis dimana seorang bekerja yang dapat diberikan dalam bentuk kebijakan-kebijakan kerja yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan sekerja yang menyenangkan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Siti Aisyah (2019:9-10), Tujuan kompensasi adalah: menghargai prestasi, menjamin keadilan gaji, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

**Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2016:483), “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Menurut Wibowo (2015:7), “Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan sesuatu pekerjaan dan hasil yang dicapai atau diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dipekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan,

**Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1 Penelitian Yang Relevan**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Catherine Nathania (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Damai Motor Bandar Lampung.	Variabel: Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y). Jumlah populasi = 45 orang, sampel = 45 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2.	Tri Afriska (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.	Variabel: Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3), Kinerja Pegawai (Y). Jumlah populasi = 30 orang, sampel = 30 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3.	Philip Willie (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Perputaran Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri.	Variabel: Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), Perputaran Karyawan (Y). Jumlah populasi = 40 orang, sampel = 40 orang	Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan stres kerja terhadap perputaran karyawan.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Hipotesis**

Menurut Imam (2016:106), “Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya dengan penelitian ilmiah”.

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
- b. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
- c. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
- d. Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.

### 3. METODE PENELITIAN

Lokasi CV. Berkah Alam Semesta Medan berada di Jl. Brigjend Zein Hamid Gg. Teratai No. 18H, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara - 20146. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 01 – 31 Agustus 2020.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di CV. Berkah Alam Semesta Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini, populasi di perusahaan ini adalah 5 orang karyawan sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi di perusahaan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik:

- a. Wawancara (*Interview*). Menurut Sugiono (2016:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit atau kecil”. Teknik wawancara ini dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan bagian personalia untuk memperoleh informasi mengenai Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi dan Kinerja Karyawan.
- b. Daftar pertanyaan (*Questionare*). Menurut Sugiono (2016:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden”. Teknik daftar pertanyaan ini dibuat dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan. Dalam pengukuran nilai jawaban menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukur. Skala *likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.
- c. Studi dokumentasi. Menurut Sugiono (2016:329), “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”. Teknik studi dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian dan data yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### Teknik Analisis Data

##### Uji Validitas

Menurut Ce Gunawan (2020:88), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner”. Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi  
 $x$  = Skor Pertanyaan tiap nomor  
 $y$  = Jumlah skor total pertanyaan

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- a. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel:
  - 1) Jika nilai r hitung > r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
  - 2) Jika nilai r hitung < r tabel, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
- b. Membandingkan nilai sig. (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05:
  - 1) Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai positif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
  - 2) Jika nilai sig. (*2-tailed*) < 0,05 dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
  - 3) Jika nilai sig. (*2-tailed*) > 0,05, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.

### Uji Reliabilitas

Menurut Minar Ferichani (2017:77), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran”. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach’s Alpha*.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Hasil Reliabilitas
- x = Skor Pertanyaan tiap nomor
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- n = Jumlah responden

Dalam penelitian, uji reliabilitas merupakan data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Sementara, jika nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### Uji Normalitas

Menurut Singgih (2017:42), “Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*)”. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov* dengan kriteria pengujiannya adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Menurut Singgih (2017:50), “Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diujikan menggunakan *scatter plot* (diagram pencar) seperti yang digunakan untuk deteksi data *outlier*, dengan memberi tambahan garis regresi”. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah membandingkan nilai signifikansi (sig.) dengan nilai 0,05:

- a. Jika nilai *deviation from linearity sig.* > 0,05, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.
- b. Jika nilai *deviation from linearity sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

### Uji Heterokedastisitas

Menurut Singgih (2017:50), “Uji heterokedastitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* (variasi) dari nilai *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar dengan pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno (2016:92), “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi”. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (*dependent variabel*)
- X1 = Motivasi Kerja (*independent variabel*)
- X2 = Kompetensi (*independent variabel*)
- X3 = Kompensasi (*independent variabel*)
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien untuk variabel Motivasi Kerja
- b2 = Koefisien untuk variabel Kompetensi
- b3 = Koefisien untuk variabel Kompensasi
- e = Persentase kesalahan (5%)

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Priyatno (2016:97), “Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen”. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Menurut Maulana (2016:135), untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien
- Determinasi r<sup>2</sup> = R Square

**Uji Secara Parsial (Uji t)**

Menurut Priyatno (2016:97), “Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*”. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.), yaitu:
  - 1) Jika nilai signifikansi (sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - 2) Jika nilai signifikansi (sig.) > probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai thitung dengan ttabel, yaitu:
  - 1) Jika nilai thitung > ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - 2) Jika nilai thitung < ttabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

**Uji Secara Simultan (Uji f)**

Menurut Priyatno (2016:99), “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak”.

$$f_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan:

- R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi
- N = Jumlah sampel
- K = Banyak parameter/ koefisien regresi *plus constant*

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari *output* Anova, yaitu:
  - 1) Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
  - 2) Jika nilai sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Artinya, Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai fhitung dengan ftabel, yaitu:
  - 1) Jika nilai fhitung > ftabel, maka hipotesis diterima. Artinya, Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Berkah Alam Semesta Medan.

- 2) Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Artinya, Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Berkah Alam Semesta Medan.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas sebanyak 5 karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan. Hasil pengujian validitas untuk variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.456	.612	.612	1.000**	.612	.612	.612	.612	.456	.699
	Sig. (2-tailed)		.440	.272	.272	.000	.272	.272	.272	.272	.440	.189
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.2	Pearson Correlation	.456	1	.745	.745	.456	.745	.745	.745	.745	.333	.779
	Sig. (2-tailed)	.440		.148	.148	.440	.148	.148	.148	.148	.584	.120
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.3	Pearson Correlation	.612	.745	1	1.000**	.612	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.745	.982**
	Sig. (2-tailed)	.272	.148		.000	.272	.000	.000	.000	.000	.148	.003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.4	Pearson Correlation	.612	.745	1.000**	1	.612	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.745	.982**
	Sig. (2-tailed)	.272	.148	.000		.272	.000	.000	.000	.000	.148	.003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.456	.612	.612	1	.612	.612	.612	.612	.456	.699
	Sig. (2-tailed)	.000	.440	.272	.272		.272	.272	.272	.272	.440	.189
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.6	Pearson Correlation	.612	.745	1.000**	1.000**	.612	1	1.000**	1.000**	1.000**	.745	.982**
	Sig. (2-tailed)	.272	.148	.000	.000	.272		.000	.000	.000	.148	.003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.7	Pearson Correlation	.612	.745	1.000**	1.000**	.612	1.000**	1	1.000**	1.000**	.745	.982**
	Sig. (2-tailed)	.272	.148	.000	.000	.272	.000		.000	.000	.148	.003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.8	Pearson Correlation	.612	.745	1.000**	1.000**	.612	1.000**	1.000**	1	1.000**	.745	.982**
	Sig. (2-tailed)	.272	.148	.000	.000	.272	.000	.000		.000	.148	.003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.9	Pearson Correlation	.612	.745	1.000**	1.000**	.612	1.000**	1.000**	1.000**	1	.745	.982**
	Sig. (2-tailed)	.272	.148	.000	.000	.272	.000	.000	.000		.148	.003
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X1.10	Pearson Correlation	.456	.333	.745	.745	.456	.745	.745	.745	.745	1	.779
	Sig. (2-tailed)	.440	.584	.148	.148	.440	.148	.148	.148	.148		.120
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total_X1	Pearson Correlation	.699	.779	.982**	.982**	.699	.982**	.982**	.982**	.982**	.779	1
	Sig. (2-tailed)	.189	.120	.003	.003	.189	.003	.003	.003	.003	.120	





X2.3	Pearson Correlation	-.456	.373	1	.783	.745	-.373	.745	.373	.373	.244	.690
	Sig. (2-tailed)	.440	.537		.117	.148	.537	.148	.537	.537	.692	.197
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.4	Pearson Correlation	-.514	.840	.783	1	.490	.210	.910*	.840	.840	.733	.976**
	Sig. (2-tailed)	.375	.075	.117		.402	.735	.032	.075	.075	.159	.004
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.5	Pearson Correlation	-.612	.167	.745	.490	1	-.167	.667	.167	.167	.327	.526
	Sig. (2-tailed)	.272	.789	.148	.402		.789	.219	.789	.789	.591	.362
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.6	Pearson Correlation	-.408	.667	-.373	.210	-.167	1	.167	.667	.667	.764	.381
	Sig. (2-tailed)	.495	.219	.537	.735	.789		.789	.219	.219	.133	.527
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.7	Pearson Correlation	-.408	.667	.745	.910*	.667	.167	1	.667	.667	.764	.926*
	Sig. (2-tailed)	.495	.219	.148	.032	.219	.789		.219	.219	.133	.024
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.8	Pearson Correlation	-.612	1.000**	.373	.840	.167	.667	.667	1	1.000**	.873	.889*
	Sig. (2-tailed)	.272	.000	.537	.075	.789	.219	.219		.000	.053	.043
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.9	Pearson Correlation	-.612	1.000**	.373	.840	.167	.667	.667	1.000**	1	.873	.889*
	Sig. (2-tailed)	.272	.000	.537	.075	.789	.219	.219	.000		.053	.043
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X2.10	Pearson Correlation	-.535	.873	.244	.733	.327	.764	.764	.873	.873	1	.855
	Sig. (2-tailed)	.353	.053	.692	.159	.591	.133	.133	.053	.053		.065
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total_X2	Pearson Correlation	-.600	.889*	.690	.976**	.526	.381	.926*	.889*	.889*	.855	1
	Sig. (2-tailed)	.285	.043	.197	.004	.362	.527	.024	.043	.043	.065	
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Karyawan mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu.	- 0,600	0,878	Tidak Valid
2.	Karyawan berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan.	0,889	0,878	Valid
3.	Karyawan percaya bahwa tugas yang dipercayakan untuk kebaikan perusahaan.	0,690	0,878	Tidak Valid
4.	Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.	0,976	0,878	Valid
5.	Karyawan mendapatkan informasi dengan baik tentang pekerjaannya, hingga dapat memahami pekerjaan dengan baik.	0,526	0,878	Tidak Valid
6.	Karyawan mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaannya.	0,381	0,878	Tidak Valid
7.	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya.	0,926	0,878	Valid
8.	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya.	0,889	0,878	Valid
9.	Karyawan berusaha mengarahkan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	0,889	0,878	Valid
10.	Mampu membimbing karyawan lain dalam melaksanakan tugasnya.	0,855	0,878	Tidak Valid

**Penjelasan Tabel 3:** Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,878 dapat disimpulkan bahwa: 5 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X2) dinyatakan *valid* dan 5 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X2) dinyatakan tidak *valid*.

Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.791	-.913*	-.408	-.408	-.250	-.408	-.408	-.408	.875	-.165
	Sig. (2-tailed)		.111	.030	.495	.495	.685	.495	.495	.495	.052	.791
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.2	Pearson Correlation	.791	1	-.577	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.791	.313
	Sig. (2-tailed)	.111		.308	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.111	.608
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.3	Pearson Correlation	-.913*	-.577	1	.745	.745	.456	.745	.745	.745	-.913*	.542
	Sig. (2-tailed)	.030	.308		.148	.148	.440	.148	.148	.148	.030	.346
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.4	Pearson Correlation	-.408	.000	.745	1	1.000**	.612	1.000**	1.000**	1.000**	-.612	.942*
	Sig. (2-tailed)	.495	1.000	.148		.000	.272	.000	.000	.000	.272	.017

	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
X3.5	Pearson Correlation	-.408	.000	.745	1.000**	1	.612	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	-.612	.942*
	Sig. (2-tailed)	.495	1.000	.148	.000		.272	.000	.000	.000	.000	.272	.017
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.6	Pearson Correlation	-.250	.000	.456	.612	.612	1	.612	.612	.612	.612	-.375	.659
	Sig. (2-tailed)	.685	1.000	.440	.272	.272		.272	.272	.272	.272	.534	.226
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.7	Pearson Correlation	-.408	.000	.745	1.000**	1.000**	.612	1	1.000**	1.000**	1.000**	-.612	.942*
	Sig. (2-tailed)	.495	1.000	.148	.000	.000	.272		.000	.000	.000	.272	.017
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.8	Pearson Correlation	-.408	.000	.745	1.000**	1.000**	.612	1.000**	1	1.000**	1.000**	-.612	.942*
	Sig. (2-tailed)	.495	1.000	.148	.000	.000	.272	.000		.000	.000	.272	.017
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.9	Pearson Correlation	-.408	.000	.745	1.000**	1.000**	.612	1.000**	1.000**	1	1.000**	-.612	.942*
	Sig. (2-tailed)	.495	1.000	.148	.000	.000	.272	.000	.000		.000	.272	.017
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
X3.10	Pearson Correlation	.875	.791	-.913*	-.612	-.612	-.375	-.612	-.612	-.612	-.612	1	-.330
	Sig. (2-tailed)	.052	.111	.030	.272	.272	.534	.272	.272	.272	.272		.588
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Total_X3	Pearson Correlation	-.165	.313	.542	.942*	.942*	.659	.942*	.942*	.942*	.942*	-.330	1
	Sig. (2-tailed)	.791	.608	.346	.017	.017	.226	.017	.017	.017	.017	.588	
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Gaji yang diterima telah sesuai dengan beban pekerjaan para karyawan.	- 0,165	0,878	Tidak Valid
2.	Dalam pelaksanaan pemberian gaji di perusahaan selalu dilakukan tepat waktu.	0,313	0,878	Tidak Valid

3.	Karyawan berusaha mencapai prestasi kerja yang melebihi rekan kerjanya.	0,542	0,878	Tidak Valid
4.	Perusahaan memberikan kenaikan gaji bagi karyawan yang dapat bekerja dengan baik.	0,942	0,878	Valid
5.	Perusahaan memberlakukan sistem insentif bagi karyawan yang bekerja dengan baik.	0,942	0,878	Valid
6.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan-karyawannya.	0,659	0,878	Tidak Valid
7.	Dana asuransi bagi karyawan sesuai dengan biaya kesehatan saat ini.	0,942	0,878	Valid
8.	Sistem tunjangan yang ditetapkan di perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan saat ini.	0,942	0,878	Valid
9.	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan beban pekerjaan tambahan yang dikerjakan.	0,942	0,878	Valid
10.	Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang akan mengakhiri masa kerja (pensiun).	- 0,330	0,878	Tidak Valid

**Penjelasan Tabel 4:** Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,878 dapat disimpulkan bahwa: 5 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X3) dinyatakan *valid* dan 5 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X3) dinyatakan tidak *valid*.

Tabel 5 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total_Y
Y. 1	Pearson Correlation	1	.745	.745	.745	.745	.745	1.000*	.745	1.000*	1.000*	.745	.745	.950*
	Sig. (2-tailed)		.148	.148	.148	.148	.148	.000	.148	.000	.000	.148	.148	.013
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 2	Pearson Correlation	.745	1	1.000*	1.000*	.667	1.000*	.745	1.000*	.745	.745	1.000*	1.000*	.914*
	Sig. (2-tailed)	.148		.000	.000	.219	.000	.148	.000	.148	.148	.000	.000	.030
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 3	Pearson Correlation	.745	1.000*	1	1.000*	.667	1.000*	.745	1.000*	.745	.745	1.000*	1.000*	.914*
	Sig. (2-tailed)	.148	.000		.000	.219	.000	.148	.000	.148	.148	.000	.000	.030
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 4	Pearson Correlation	.745	1.000*	1.000*	1	.667	1.000*	.745	1.000*	.745	.745	1.000*	1.000*	.914*
	Sig. (2-tailed)	.148	.000	.000		.219	.000	.148	.000	.148	.148	.000	.000	.030
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 5	Pearson Correlation	.745	.667	.667	.667	1	.667	.745	.667	.745	.745	.667	.667	.786

	Sig. (2-tailed)	.148	.219	.219	.219		.219	.148	.219	.148	.148	.219	.219	.115
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 6	Pearson Correlation	.745	1.000*	1.000*	1.000*	.667	1	.745	1.000*	.745	.745	1.000*	1.000*	.914*
	Sig. (2-tailed)	.148	.000	.000	.000	.219		.148	.000	.148	.148	.000	.000	.030
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 7	Pearson Correlation	1.000*	.745	.745	.745	.745	.745	1	.745	1.000*	1.000*	.745	.745	.950*
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.148	.148	.148	.148		.148	.000	.000	.148	.148	.013
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 8	Pearson Correlation	.745	1.000*	1.000*	1.000*	.667	1.000*	.745	1	.745	.745	1.000*	1.000*	.914*
	Sig. (2-tailed)	.148	.000	.000	.000	.219	.000	.148		.148	.148	.000	.000	.030
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 9	Pearson Correlation	1.000*	.745	.745	.745	.745	.745	1.000*	.745	1	1.000*	.745	.745	.950*
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.148	.148	.148	.148	.000	.148		.000	.148	.148	.013
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 10	Pearson Correlation	1.000*	.745	.745	.745	.745	.745	1.000*	.745	1.000*	1	.745	.745	.950*
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.148	.148	.148	.148	.000	.148	.000		.148	.148	.013
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 11	Pearson Correlation	.745	1.000*	1.000*	1.000*	.667	1.000*	.745	1.000*	.745	.745	1	1.000*	.914*
	Sig. (2-tailed)	.148	.000	.000	.000	.219	.000	.148	.000	.148	.148		.000	.030
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Y. 12	Pearson Correlation	.745	1.000*	1.000*	1.000*	.667	1.000*	.745	1.000*	.745	.745	1.000*	1	.914*
	Sig. (2-tailed)	.148	.000	.000	.000	.219	.000	.148	.000	.148	.148	.000		.030
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
To tal _Y	Pearson Correlation	.950*	.914*	.914*	.914*	.786	.914*	.950*	.914*	.950*	.950*	.914*	.914*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.030	.030	.030	.115	.030	.013	.030	.013	.013	.030	.030	
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
1.	Karyawan dapat melaksanakan tugas secara efisien dan efektif.	0,950	0,878	Valid
2.	Hasil kerja karyawan yang dicapai melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan.	0,914	0,878	Valid
3.	Karyawan dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya.	0,914	0,878	Valid
4.	Karyawan mencari cara kerja/ ide baru dalam mencapai tujuan perusahaan.	0,914	0,878	Valid
5.	Karyawan mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam perusahaan.	0,786	0,878	Tidak Valid
6.	Karyawan mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya.	0,914	0,878	Valid
7.	Karyawan melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.	0,950	0,878	Valid
8.	Karyawan tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.	0,914	0,878	Valid
9.	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada.	0,950	0,878	Valid
10.	Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik, ke rekan kerja maupun ke atasan.	0,950	0,878	Valid
11.	Karyawan sering memberikan ide-ide untuk perbaikan perusahaan.	0,914	0,878	Valid
12.	Karyawan tanpa menunggu petunjuk dan perintah atasan dapat mengambil keputusan sendiri.	0,914	0,878	Valid

**Penjelasan Tabel 5:** Menunjukkan keseluruhan pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel, di mana rtabel sebesar 0,878 dapat disimpulkan bahwa: 11 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan 1 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan tidak *valid*.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

**Penjelasan Tabel 6:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 7 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

**Sumber :** Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 7:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,852 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kompetensi (X2) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 8 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 8:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 10 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,657 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kompensasi (X3) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 9 Tabel Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

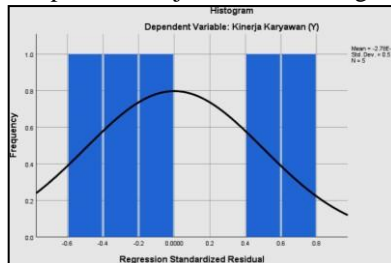
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	12

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 9:** Diketahui ada *N of Items* (banyaknya *item* atau butir pertanyaan angket) ada 12 buah *item* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,967 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa ke-12 atau semua *item* pertanyaan angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel atau konsisten.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

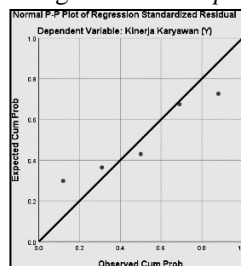
Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan model regresi linear berganda bisa digunakan atau tidak. Pengujian asumsi klasik terdiri: Uji Normalitas. Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *histogram*:



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram  
Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Gambar 1:** Diperoleh data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kanan ataupun ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil penelitian uji normalitas dengan *Normal P-plot*:



Gambar 2 Uji Normalitas Normal P-Plot



**Penjelasan Gambar 2:** Dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		5
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66122949
Most Extreme Differences	Absolute	.238
	Positive	.238
	Negative	-.217
Test Statistic		.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 10:** Menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah  $0,200 > 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.

**Uji Linearitas.**

Hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	263.200	3	87.733	2.742	.412
		Linearity	256.049	1	256.049	8.002	.216
		Deviation from Linearity	7.151	2	3.575	.112	.904
	Within Groups		32.000	1	32.000		
	Total		295.200	4			

ANOVA Table <sup>a</sup>			
a. Too few cases - statistics for Kinerja Karyawan (Y) * Kompetensi (X2) cannot be computed.			

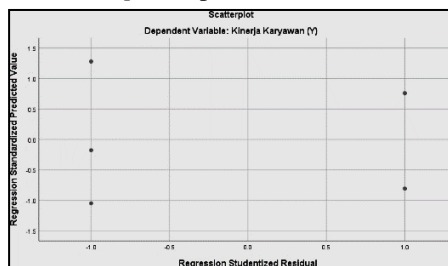
ANOVA Table <sup>a</sup>			
a. Too few cases - statistics for Kinerja Karyawan (Y) * Kompensasi (X3) cannot be computed.			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 11:** Diketahui bahwa nilai *Deviation from linearity* sebesar  $0,904 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan, variabel Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) tidak terdapat hubungan yang linear dengan Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Heterokedastisitas.**

Hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *scatterplot* dapat dilihat berikut ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatter Plot  
 Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Gambar 3:** Dilihat bahwa data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Hasil Uji Koefisien**

**Analisis Regresi Berganda**

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.

Tabel 12 Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.907	1.172		20.404	.031
	Motivasi Kerja (X1)	-.563	.075	-.836	-7.545	.084
	Kompetensi (X2)	.937	.078	1.350	11.986	.053
	Kompensasi (X3)	.219	.027	.409	7.957	.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 12:** Di atas kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 23,907 + (-0,563) + 0,937 + 0,219 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) = 23,907. Artinya, jika nilai Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi dianggap bernilai 0, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 23,907.

Koefisien X1 (b1) = (- 0,563). Artinya, variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan koefisien regresi sebesar (- 0,563) bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar (- 0,563).

Koefisien X2 (b2) = 0,937. Artinya, variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,937, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,937.

Koefisien X3 (b3) = 0,219. Artinya, variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,219, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,219.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model *Summary*<sup>b</sup> dan tertulis *R Square*.

Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.616	5.322
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

*Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)*

**Penjelasan Tabel 13:** Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616 yang artinya sebesar 61,6% variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi menjelaskan Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor pengawasan kerja, disiplin kerja, promosi jabatan dan lainnya.

**Uji Simultan (Uji F)**

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.955	3	11.985	263.667	.045 <sup>b</sup>
	Residual	.045	1	.045		
	Total	36.000	4			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2)						

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 14:** Diketahui nilai Sig.  $0,045 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima maka Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Berkah Alam Semesta Medan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 15 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.907	1.172		20.404	.031
	Motivasi Kerja (X1)	-.563	.075	-.836	-7.545	.084
	Kompetensi (X2)	.937	.078	1.350	11.986	.053
	Kompensasi (X3)	.219	.027	.409	7.957	.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

**Penjelasan Tabel 15:**

Untuk variabel Motivasi Kerja nilai thitung (- 7,545) < ttabel 12,706 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan. Untuk variabel Kompetensi nilai thitung 11,986 > ttabel 12,706 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan. Untuk variabel Kompensasi nilai thitung 7,957 < ttabel 12,706 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berkah Alam Semesta Medan.

Sebesar 61,6% variabel Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi menjelaskan Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor pengawasan kerja, disiplin kerja, promosi jabatan, dan lainnya.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara; memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, hak pemberian tunjangan karyawan, dan hubungan terhadap atasa berjalan dengan baik. Hal ini akan mendorong terciptanya disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.

2. Diharapkan perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi agar tidak ada perbedaan kompensasi yang dirasakan karyawan guna meningkatkan kinerja, kepuasan, dan memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja. Dengan memperbaiki permasalahan kompensasi yang terjadi saat ini, bisa dilaksanakan dengan pemberian gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dan sesuai dengan perjanjian kerja antara pimpinan dan karyawan.
3. Diharapkan karyawan dapat meningkatkan kompetensi dengan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan sikap ataupun perilaku. Sehingga karyawan mendapat ilmu tambahan yang berguna di masa sekarang dan di masa yang akan datang.
4. Diharapkan perusahaan dapat mengamati faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor: pengawasan kerja, disiplin kerja, promosi jabatan, dan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Sleman: Deepublish, 2018, pp. 4, 9- 14.
- H. Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, pp. 3.
- Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama, 2018.
- Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020.
- Endang Titik Lestari, *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*, Yogyakarta: Deepublish CV. Budi Utama, 2020.