

## PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PISMA GARMENT DEMAK JAWA TENGAH)

**Sri Rahayuningsih<sup>1</sup>, Nonik Maelani**

<sup>1</sup>*Program Studi Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang*

*Jl. Tri Lomba Juang No. 1 Semarang*

*Telp. (024) 8311668*

*E-mail :<sup>1</sup>srihayuningsih\_1961@yahoo.com*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan random sampling berjumlah 84 responden. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan alpha cronbach, analisis regresi berganda, dan uji signifikansi koefisien determinasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyzed the effect of competence, compensation and motivation on the employee performance. Object of study in this paper is the PT Pisma Garment Demak of Central Java. The sampling technique in this research is to use simple random sampling (random) sample of 84 respondents. The data were analyzed using factor analysis to test the validity of the question items, Cronbach alpha formula to test the reliability of each of the independent variables were tested by regression analysis. The results of the research are : (1) competence has a positive and significant impact influence on employee performance. (2) compensation has a positive and significant impact influence on employee performance and (3) motivation has a positive and significant impact influence on employee performance.*

**Keywords :** *Competence, Compensation, motivation and Performance of Employees*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan di dalam pengelolaan organisasi. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, mereka sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki diri individu karyawan, kompensasi yang diberikan oleh organisasi serta motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Karakteristik kompetensi ini terdiri dari lima tipe yakni: *motive* (motif), *traits* (bakat/bawaan), *self – concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) Sedarmayanti (2007).

Selain kompetensi, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan kompensasi juga perlu diperhatikan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan, Hasibuan (2011). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Demikian juga dengan motivasi, menurut Handoko (2008), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kinerja mempunyai hubungan dengan motivasi, di mana motivasi merupakan adalah suatu konsep yang kita gunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan – kekuatan yang bekerja berada dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku serta untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas perilaku di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil motivasi yang kuat.

Salah satu pengukuran kinerja PT Pisma Garment di Demak adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Target kinerja yang telah dicapai karyawan bulan Januari-Juni 2017 (rata-rata dalam %)

Bulan	Target	Aktual
Januari	100%	120%
Februari	100%	112%
Maret	100%	97%
April	100%	95%
Mei	100%	102%
Juni	100%	95%

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Prisma Garment

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan ada yang memenuhi target yaitu bulan Januari 120%, Februari 112% dan bulan Mei masih memenuhi target yaitu 102%, namun pada bulan Maret 97% dan April 95% dan bulan Juni 95%

Pada Penelitian ini juga menggunakan *Research Gap* yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Arlini (2010), sampel Pegawai penyuluh lapangan program keluarga berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang dengan hasil Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyasmoko (2011), sampel Pegawai penyuluh lapangan program keluarga berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang dengan hasil Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), sampel Pegawai pada PT Pande Agung Segara Dewata dengan hasil Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), sampel Pegawai bagian akuntansi perusahaan manufaktur Di Surabaya dengan hasil Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspita, dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun Rumusan Masalah yang diangkat dalam penelitian adalah sebagai berikut :Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilandasi pemikiran dan latar belakang tersebut maka peneliti ingin mengkajitentang “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

#### 2.2.1. Dimensi Kinerja

Menurut Mondy (2002) menyatakan bahwa dimensi kinerja merupakan standar kinerja atau faktor – faktor yang dievaluasi dalam melaksanakan pekerjaan, dimensi penilaian kinerja :

- Quantity of work* : Adalah yang berkaitan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang pegawai.
- Quality of work* : Adalah yang berkaitan dengan ketelitian dan kecermatan hasil kerja.
- Inisiatif* : Adalah yang berkaitan dengan keinginan untuk maju, mandiri, dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- Adaptability* : Adalah yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- Cooperation* : Adalah yang berkaitan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan sesama teman kerja.

#### 2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja pada karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

- Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja

Hubungan ketiga faktor ini diakui dalam literature manajemen sebagai kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*Ability*) x usaha (*Effort*) x Dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat di mana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

## 2.2. Kompetensi Kerja

Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja Wibowo (2012).

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seorang individu yang berkaitan secara unik dengan kriteria – kriteria referensi yang efektif dan atau performansi yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi Endang (2008), bahwa kompetensi sebagai aspek – aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior.

Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperhatikan, yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

### 2.2.1. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik – karakteristik fundamental pada seorang dan mengindikasikan cara – cara berperilaku atau berpikir, melakukan generasi diberbagai situasi dan menetap selama waktu yang cukup lama. Lebih jauh lagi kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) mengemukakan lima karakteristik yaitu:

- a. *Motives* (Motif) adalah hal – hal yang dipikirkan / diinginkan seseorang secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
- b. *Traits* (*Watak*) adalah karakteristik fisik dan respon – respon konsisten terhadap situasi dan informasi. Misalnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), *stress resistance* atau *hardiness* (ketabahan/daya tahan).
- c. *Self Concept* (Konsep Diri) adalah mencakup sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Contohnya, rasa percaya diri dan keyakinan seseorang bahwa ia dapat efektif dalam situasi apa pun adalah bagian dari konsep seseorang itu mengenai dirinya.
- d. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Skill* (Keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### 2.2.2. Dimensi Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu:

- a. Kompetensi Kognitif adalah sebagai suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisis informasi dan situasi, yang menuntun atau menyebabkan timbulnya keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan kompetensi ini pada pemikiran sistem dan pengenalan pola para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kompetensi Kecerdasan Emosional, adalah sebagai suatu kemampuan untuk mengenali, memahami dan menggunakan informasi emosional mengenai diri sendiri, yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. Kompetensi ini penekanannya pada kesadaran diri dan manajemen diri para pekerja, berupa kesadaran dan pengendalian emosional diri dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Kompetensi Kecerdasan Sosial, adalah sebagai suatu kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional mengenai orang lain, yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. Kompetensi ini penekanannya pada kesadaran sosial dan manajemen hubungan para pekerja atau karyawan berupa empati dan kerja tim yang semestinya dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya.

## 2.3. Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalam melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produk. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang di terima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Rachmawati (2008).

Indikator kompensasi menurut Husein Umar (2007)

- a. Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
- c. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

- e. Premi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- f. Pengobatan merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- g. Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### 2.3.1. Jenis – jenis Kompensasi

Menurut Jackson dan Mathis (2002) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi Langsung meliputi: ada yang gaji pokok dan gaji variabel  
Pengertian kompensasi yang gaji pokok itu sendiri yaitu: Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Umpah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan.  
Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar – benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

### 2.4. Motivasi

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik, persahabatan
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri luar, seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

### 2.5. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini ditunjukkan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian :

1. Arlini (2010), dengan hasil penelitan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Widyasmoko (2011), dengan hasil Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dharmawan (2012), sampel Pegawai pada PT Pande Agung Segara Dewata dengan hasil Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
4. Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012), sampel Pegawai bagian akutansi perusahaan manufaktur Di Surabaya dengan hasil Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Puspita, dkk (2014) sampel karyawan pada PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Slamet Riyadi (2011) sampel pada perusahaan Manufaktur di Jawa Timur dengan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.6. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

#### 2.6.1. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan individu untuk dapat bekerja dengan baik, menyelesaikan permasalahan, pekerjaan dan mampu menerima dan menerapkan ide baru dalam inovasi pembelajaran, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas, dan mampu mengambil sikap dalam suatu perbedaan, dimana untuk menjadi kompeten seorang pegawai atau karyawan membutuhkan potensi – potensi (*skill, knowledge, attitude*). Penelitian yang dilakukan oleh Arlini (2010) memperoleh hasil penelitian

bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Jadi, hubungan antar variabel Kompetensi dengan kinerja karyawan adalah:

H1 :Diduga Kompetensi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

### 2.6.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan pemberian kompensasi diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh tugasnya, sehingga target produksi instansi dapat terpenuhi.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dharmawan (2012) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segera Dewata”, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, hubungan antar variabel Kompensasi dengan kinerja karyawan adalah:

H2 :Diduga Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

### 2.6.3. Hubungan Motivasi Kerjadengan Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, begitu sebaliknya motivasi yang rendah dengan kinerja yang rendah pula.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspita, dkk (2014) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah:

H3:Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT Pisma Garment Demak. Adapun Metode Penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan random Sampling.

### 3.1. Pengujian Instrumen:

#### 3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan Analisis Faktor. Apabila KMO (Keiser-Meyer-Olkin) lebih besar dari 0,5, maka sampel dalam penelitian ini cukup dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Loading faktor item memiliki nilai lebih besar dari 0,4, maka dianggap valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

#### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2005) pengertian reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha Coefficient dimana kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,70$ . Sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi uji secara parsial dan uji secara simultan.

### 3.2. Metode Analisis Data:

#### 3.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kompetensi, Kompensasi dan pengembangan karir) terhadap variabel tidak bebas (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini diperhitungkan dibantu dengan program SPSS. Adapun persamaan umum dalam menghitung regresi berganda adalah:

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

Dimana:

$$\begin{array}{lll} Y & = \text{kinerja Karyawan} & X_1 = \text{Kompetensi} \\ b_1, b_2, b_3 & = \text{Koefisien Regresie} & X_2 = \text{Kompensasi} \\ & & X_3 = \text{Motivasi} \\ & & e = \text{Variabel pengganggu (Error)} \end{array}$$

#### 3.2.2. Pengujian Model

##### 3.2.2.1. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali, (2009:87).

### 3.2.3. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama - sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 Ghozali (2009:88).

- Sig < (0,05) : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).
- Sig > (0,05) : berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama - sama terhadap variabel dependen (Y).

### 3.2.4. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data - data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formasi  $H_0$  dan  $H_1$ 
  - $H_a : b_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
  - $H_a : b_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Menentukan kriteria pengujian
  - Sig < (0,05) : berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
  - Sig > (0,05) : berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Responden

Populasi karyawan yang bekerja di PT Pisma Garment Demak berjumlah 240 karyawan. Jumlah yang diberikan langsung kepada karyawan sebanyak 90 responden sebagai sampel yang terdapat pada bagian produksi yang berjumlah lima line kemudian yang kembali adalah 84 eksemplar yang kemudian mereka dijadikan sampel penelitian ini.

#### 4.1.1. Identitas Responden

Berikut adalah deskripsi responden menurut usia, jenis kelamin, status, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 2. Identitas Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	<b>Usia</b>		
	21-30 tahun	46	0,55
	31-40 tahun	30	0,36
	41-50 tahun	8	0,09
	Total	84	100
2	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	25	0,30
	Perempuan	59	0,70
	Total	84	100
3	<b>Status</b>		
	Belum Menikah	31	0,37
	Sudah Menikah	53	0,63
	Total	84	100
4	<b>Pendidikan</b>		
	Tamatan SMK	51	0,61
	Tamatan Akademik (D3)	23	0,27
	Tamatan Perguruan Tinggi (S1)	10	0,12
	Total	84	100
5	<b>Lama Bekerja</b>		
	1-4 tahun	50	0,60
	5-10 tahun	28	0,33
	Lebih dari 10 tahun	6	0,07
	Total	84	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui identitas responden adalah sebagai berikut:

Jumlah usia 84 karyawan di PT Pisma Garment Demak yang diambil sebagai responden yaitu yang berusia 21-30 tahun sebanyak 46 orang atau 55%, yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 30 orang atau 36%, yang berusia 41- 50 tahun sebanyak 8 orang atau 9%, Hal ini karena sebagian besar karyawan adalah remaja dan sudah dewasa, yang memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

Jenis kelamin dari 84 responden yaitu, terdiri dari perempuan, yaitu sebanyak 59 orang atau 70% sedangkan responden laki-laki sebanyak 25 orang atau 30%. Hal ini karena sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan sebagai tenaga kerja.

Status dari 84 responden karyawan terdiri dari status sudah menikah, yaitu sebanyak 53 orang atau 63% sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 31 orang atau 37%. Hal ini karena sebagian besar karyawan di banyak yang sudah cukup umur sehingga sudah menikah untuk membiayai ekonomi keluarganya. .

Pendidikan dari 84 responden terdiri dari yang berpendidikan tamatan SMA sebanyak 51 orang atau 61%, yang berpendidikan tamatan D.3 sebanyak 23 orang atau 27%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang atau 12%, Hal ini karena karyawan dengan pendidikan tamatan SMK menekuni pekerjaan secara teknis dan perusahaan cenderung merekrut karyawan dengan usia yang lebih muda. .

Lama bekerja dari 84 responden karyawan yaitu yang telah menjadi karyawan selama 1-4 tahun sebanyak 50 orang atau 60%, yang telah menjadi karyawan selama 5-10 tahun sebanyak 28 orang atau 33,3%, sedangkan yang telah menjadi karyawan lebih dari 10 tahun sebanyak 6 orang atau 7%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di masih tergolong karyawan yang masih tergolong belum lama bekerja..

## 4.2. Pengujian Instrumen

### 4.2.1. Pengujian Validitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil uji validitas dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut;

Tabel 3. Uji Validitas

No	Variabel	No Pertanyaan	KMO	Loading faktor > 0,4	Keterangan
1	Kompetensi	X1.1		0,719	Valid
		X1.2		0,713	Valid
		X1.3		0,824	Valid
		X1.4		0,632	Valid
		X1.5		0,568	Valid
		X1.6		0,558	Valid
		X1.7		0,675	Valid
		X1.8		0,696	Valid
		X1.9		0,684	Valid
		X1.10		0,697	Valid
2	Kompensasi	X2.1		0,754	Valid
		X2.2		0,827	Valid
		X2.3		0,776	Valid
		X2.4		0,745	Valid
		X2.5		0,611	Valid
		X2.6		0,616	Valid
		X2.7		0,692	Valid
3	Motivasi	X3.1		0,679	Valid
		X3.2		0,796	Valid
		X3.3		0,864	Valid
		X3.4		0,815	Valid
		X3.5		0,657	Valid
		X3.6		0,764	Valid
		X3.7		0,765	Valid
		X3.8		0,632	Valid
		X3.9		0,846	Valid
		X3.10		0,786	Valid
		X3.11		0,698	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1		0,774	Valid
		Y2		0,828	Valid
		Y3		0,778	Valid

	Y4	0,578	Valid
	Y5	0,610	Valid
	Y6	0,677	Valid
	Y7	0,745	Valid
	Y8	0,682	Valid
	Y9	0,626	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,215), nilai 0,215 diperoleh dari  $r$  tabel dengan  $df = n-2$  dan  $\alpha$  5%. Dari hasil dapat dijelaskan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,215), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan menunjukkan valid.

#### 4.2.2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut;

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Indikator	Nilai Alpha Tabel	Nilai Alpha Hitung	Keterangan
Kompetensi	0,70	0,914	Reliabel
Kompensasi	0,70	0,837	Reliabel
Motivasi	0,70	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,70	0,915	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan ternyata diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70; maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel, dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

#### 4.3. Metode Analisis Data

##### 4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil analisis Regresi linear berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

No	Variabel Dependn	Variabel Independen	Standardized Coefficients	T	Sig.
			Beta		
1.	Kinerja Pegawai	(Constant)	3,570	2,027	0,047
		Kompetensi	0,382	4,426	0,000
		Kompensasi	0,420	3,038	0,003
		Motivas	0,246	2,743	0,015
2.	Uji F = 60.980				0,000
3.	Adjusted R Square = 0,738				
4.	Persamaan Regresi $Y = 0,382X_1 + 0,420X_2 + 0,246X_3 + e$				

Sumber data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5 maka persamaan regresi di atas dapat dilihat koefisien regresinya (Beta) hasil tersebut menunjukkan bahwa:

- Interprestasi hasil analisis regresi antara kompeternsi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,382 dengan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengandung arti apabila semakin kuat pengaruh kompetensi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Interprestasi hasil analisis regresi antara kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,420 dengan tingkat signifikansinya  $0,003 < 0,05$ . Hal ini mengandung arti apabila semakin kuat pengaruh kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
- Interprestasi hasil analisis regresi antara motivasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,246 dengan tingkat signifikansinya  $0,015 < 0,05$ . Hal ini mengandung arti apabila semakin kuat pengaruh motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan



### 4.3.2. Pengujian Model

#### 4.3.2.1. Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,738, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,8% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati, seperti: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain-lain.

#### 4.3.3. Uji F (Uji Secara Bersama)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 60,980 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat diketahui bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu).

Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan hipotesis sebagai berikut;

##### a) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.3 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Makna dari hasil tersebut adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

##### b) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.3 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0,003 < 0,05$ . makna dari hasil tersebut adalah bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

##### c) Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.3 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar  $0,015 < 0,05$ . Makna dari hasil tersebut adalah bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

### 4.4. Pembahasan

#### 4.4.1. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Arlini (2010), dengan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya kompetensi merupakan faktor penting dalam bekerja dengan kompetensi yang baik yaitu dengan memberikan pengetahuan dan keahlian serta *attitude* karyawan maka diharapkan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

#### 4.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan (Husein Umar, 2007). Kompensasi yang diberikan perusahaan haruslah dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

#### 4.4.3. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif, hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Pemberian motivasi sebagai pendorong kearah pencapaian kinerja yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita, dkk (2014). Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi, sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah..

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan ketiga variabel bebas yang digunakan maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa dari:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pisma Garment Demak, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pisma Garment Demak, semakin baik kompensasi yang diterima, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pisma Garment Demak, semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat peneliti usulkan adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Pihak Manajemen

- a. Selama masih memungkinkan, perusahaan bisa meningkatkan kinerja dengan melakukan pemberian pelatihan secara berkala dan edukasi-edukasi berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Selama masih memungkinkan perusahaan selalu meninjau dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.
- c. Selama masih memungkinkan perusahaan hendaknya memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan jaminan sarana prasarana dalam bentuk tunjangan hari tua.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta : PT. Indeks
- [3] Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hadari, Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [5] Handoko, T, Hani, 2008, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Edisi Kedua. Yogyakarta; BPFE
- [6] Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [7] Laswiyati, Dwi Iswara Manggala. 2005. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Semarang*. Jurnal Pendidikan Vol.1, No. 5.
- [8] Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Salemba Empat
- [9] Moekijat. 2002. *Latihan dan Pengembangan Layanan Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- [10] Mondy, W., and Noe, R. and Premeaux, S.R. (2002). *Human Resource Management*. Prentice Hall, New Jersey, USA.
- [11] Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya)*.
- [12] Puspita, Susilo dan Iqbal, 2014. "Pengaruh Motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang". Jurnal Adminstrasi Bisnis (JAB) Vol 15 No. 1 Oktober 2014
- [13] Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta : Penerbit CV. Andi Offset.
- [14] Robbins, Stephen P. 2007. "Perilaku Organisasi" PT Indeks
- [15] Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- [16] Spencer, L. & Spencer, S. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- [17] Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 1993, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Son, Inc, New York, USA
- [18] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- [19] Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [21] Widyasmoko, Slamet Riyadi, 2011, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 13 No.1 Maret 2011:40-45