

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MAJU BERSAMA
MENSEJAHTERAKAN KABUPATEN CILACAP**



Oleh:

GANGSAR SAPUTRA

NIM 22BH10064

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAJU BERSAMA MENSEJAHTERAKAN KABUPATEN CILACAP

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Oleh:

GANGSAR SAPUTRA

22BH10064

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI
CILACAP
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MAJU BERSAMA
MENSEJAHTERAKAN KABUPATEN CILACAP**

Oleh:

GANGSAR SAPUTRA

22BH10064

Disetujui Untuk

Ujian Skripsi pada tanggal:

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MAJU BERSAMA
MENSEJAHTERAKAN KABUPATEN CILACAP

Oleh
GANGSAR SAPUTRA
NIM 22BH10064

Disetujui dan disahkan:

- | | |
|--|--------------------|
| 1. Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M
NIDN. 0619129101 | Penguji/Penilai 1 |
| 2. Hatta Setiabudhi, M.Ak
NIDN. 0631128201 | Penguji/ Penilai 2 |

(.....)
(.....)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan baliwa skripsi dari saudara:

Nama : Gangsar Saputra

NIM : 22BH10064

Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan Kabupaten Cilacap

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setuju dan dapat diajukan untuk sidang munaqosah, bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dapat dimunaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing I



Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **GANGSAR SAPUTRA**
NIM : 22BH10064
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama
Mensejahterakan Kabupaten Cilacap

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Jum'at, 7 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 7 Agustus 2026

Dewan Sidang

Petua

Sekretaris

Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Penguji 1

Penguji 2

Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Pembimbing

Ass. Pembimbing

Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Mutia Panikatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160

NOTA KONSULTAN

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Gangsar Saputra

NIM : 22BH10064

Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan Kabupaten Cilacap

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar starta satu (S-I)

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cilacap, 2026
Konsultan



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama :Gangsar Saputra

NIM : 22BH10064

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang diakui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tulisan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian han terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 05 Agustus 2026
Yang membuat pernyataan



Gangsar Saputra
NIM.22BH10064

MOTTO

بِقَدْرِ مَا تَعَعَى تَنَالُ مَا تَتَمَنَّى

“Sesuai kadar usahamu, engkau akan memperoleh yang kamu cita citakan”

(Kitab Ta’lim al- Muta’allim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua saya tercinta, yang senantiasa mencurahkan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan tanpa henti sejak awal hingga terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih atas segala jerih payah, nasihat, dan kepercayaan yang selalu diberikan kepada saya, sehingga saya mampu melewati setiap proses perkuliahan dengan penuh semangat.

Adik saya tersayang, yang selalu memberikan semangat, keceriaan, dan menjadi salah satu alasan bagi saya untuk terus berjuang menyelesaikan pendidikan ini dengan sebaik-baiknya.

Untuk seseorang yang belum bisa kutulis dengan jelas namanya disini, namun sudah tertulis jelas di Lauhul Mahfudz untukku. Terimakasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu bentuk penulis dalam memantaskan diri. Meskipun saat ini penulis tidak tahu keberadaanmu entah di bumi bagian mana, dan menggenggam tangan siapa.

Dosen pembimbing saya, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, ilmu, serta motivasi yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

Serta seluruh pihak yang telah membantu, mendukung, dan mendoakan kelancaran penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bentuk bantuan dan kebaikan yang telah diberikan.

Semoga segala kebaikan, doa, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dari Tuhan Yang Maha Esa.

KATA PENGANTAR

Bismillah Alhamdulillah washolatu wassalam ‘alaa asyrofil ambiya wal mursalin wa’alaa alihi washohbihi ajma’in, Puji syukur kehadiran Alloh yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat sempat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Bersama Mensejahterakan Kabupaten Cilacap”** dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan. Namun, berkat doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada ::

1. Bapak Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag. Selaku Rektor 1 Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
2. Ibu Mutia Pamikatsih, M.E.Sy. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
3. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak. Selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
4. Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan memberi arahan sehingga peneliti menyelesaikan skripsi ini.
6. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta bekal untuk kehidupan yang akan datang.

7. KH. Muhammad Jarir, beserta Ibu Nyai Amronah, K. M. Syarbini, KH. Imam Asy'ari, S.Ag., M.Pd., Agus Imam Syafi'I, Agus Imam Tontowi, Agus Fajrul Falakh, K. Afiffuddin, Bapak Mahfud Aji, K. Muzammil, Bapak Jawahir, Bapak Fathul Atqiya', Agus Arwani Sholeh, S. Th., Agus Ahmad Alif Ma'luf, Bapak Muhammad Faizun, Bapak M. Luthfi, Bapak Agus Abdul Karim Makky, Bapak Toha Mahsun, Ning Kuni Fatimatan Nasyiroh, Ning Ulvi Maslahatul Ummah, Ibu Nyai Isnaeni Ngasiroturrohman, dan segenap dewan pengasuh podok pesantren Nurul Islam Karangjati yang tidak dapat saya sebutkan.
8. Destasya Fitri Olivia, S.Gz., Deasvia Muthiara Asmarani, S.Ak., Amelia Lesgi Utami Dan Para Staf Yang telah mengajari saya bersabar dalam bekerja dan mensupport saya dalam melakukan penelitian.
9. Trio Semprul Ahmad Muhibun, S.M., yang sudah bersedia mengajari penulis dalam mengerjakan skripsi ini, Mukhammad Rozaq Al Fatah Sebagai Saudara Beda Ayah Ibu yang telah menerima keluhan penulis.
10. Teman teman seperjuangan program studi Manajemen fakultas Ekonomi Unugha Cilacap Muhammad Fikri Mushofi, Yusuf Sidik Prayogi, Evan Damar Yuwanda, Muhammad Zaenul Firdaus, Rio Heksa Pratama yang selalu memberi motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman teman KKN desa petahunan 2025 yang tidak lain adalah saudara taqim, kris, dimas, wafa, virta, nanda, andini, ayu, silvia, iiq, dan marli yang telah memberikan saya banyak pengalaman dalam kehidupan bermasyarakat, serta dukungan dan doanya dalam penelitian ini.
12. Teman-teman Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Satu Angkatan, Satu Agama, Nusa Dan Bangsa.

Kepada semua pihak, terima kasih yang sebesar-besarnya dan rasa syukur yang tak terhingga atas segala amal baik yang telah diberikan, semoga mendapatkan balasan yang lebih dan mendapatkan limpahan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan

kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Pada akhirnya penulis hanya Allah SWT memohon ampunan atas segala keluputan dan kesalahan. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi Penulis dan umumnya bagi semua yang membaca.

Cilacap, Juli 2026
Hormat Kami



Gangsar Saputra
22BH10064

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh terhadap 56 karyawan, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t hitung 4,149 > t tabel 2,006; sig. 0,000), begitu pula Kompensasi (t hitung 3,282 > t tabel 2,006; sig. 0,002). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F hitung 16,476 > F tabel 3,17; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 38,3% (R Square = 0,383).

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi merupakan faktor penting bagi peningkatan Kinerja Karyawan, sehingga perusahaan disarankan memperkuat pengembangan kompetensi karyawan dan menerapkan sistem kompensasi yang adil serta kompetitif.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

SUMMARY

This study aims to determine the effect of Competence and Compensation on Employee Performance at PT. Maju Bersama Mensejahterakan, both partially and simultaneously. Using a quantitative approach with a saturated sample of 56 employees, data were analyzed through multiple linear regression with SPSS.

The results show that Competence has a positive and significant effect on Employee Performance (t-count 4.149 > t-table 2.006; sig. 0.000), as does Compensation (t-count 3.282 > t-table 2.006; sig. 0.002). Simultaneously, both variables significantly affect Employee Performance (F-count 16.476 > F-table 3.17; sig. 0.000), contributing 38.3% (R Square = 0.383).

It can be concluded that Competence and Compensation are important factors in improving Employee Performance, so the company is advised to strengthen competence development and apply a fair, competitive compensation system.

Keywords: Competence, Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA KONSULTAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
RINGKASAN	xiv
SUMMARY.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Ruang Lingkup Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
A. Telaah Pustaka.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Berpikir	34
D. Pengembangan Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. DESAIN PENELITIAN	43
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	50
C. Teknik Analisis Data	55
BAB IV PEMBAHASAN.....	67
A. Deskripsi Data Penelitian	67
B. Analisis Data.....	76

C. Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Keterbatasan Penelitian	104
C. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Pt. Mbm Periode Oktober 2025 – Juni 2026	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2. 2 Operasional Variabel.....	54
Tabel 3. 1 Skala Likert	50
Tabel 3. 2 Nilai R.....	66
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia	74
Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	76
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	78
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi	79
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	81
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	86
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterosked astisitas	88
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Berganda.....	89
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	91
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	93
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	70
Gambar 4.2 Job Deskripsi	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	112
Lampiran 2 Output Hasil Uji Spss	116
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	122
Lampiran 4 R Tabel	124
Lampiran 5 T Tabel.....	125
Lampiran 6 F Tabel.....	126
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	127
Lampiran 8 Biodata Penulis	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang optimal akan secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas, daya saing, dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Di Indonesia, tantangan pengelolaan sumber daya manusia tersebut dirasakan pula oleh perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan perdagangan, mengingat sektor ini sangat bergantung pada kualitas interaksi dan pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan. Perusahaan pada sektor ini dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bertahan dan bersaing di tengah dinamika pasar yang terus berubah, baik melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki maupun melalui penerapan sistem kompensasi yang mampu menjaga motivasi dan loyalitas kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara dan Prabu (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, Judge dan Robbins (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang mendukung.

Dalam penelitian ini, grand theory yang digunakan adalah Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom dkk (2015). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan tertentu (*instrumentality*), dan imbalan tersebut memiliki nilai atau daya tarik bagi individu (*valence*). Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2011), yang menyatakan bahwa Expectancy Theory memberikan kerangka konseptual yang komprehensif dalam menjelaskan bagaimana kemampuan dan keterampilan individu (*expectancy*) serta imbalan yang diterima (*instrumentality* dan *valence*) secara bersama-sama membentuk motivasi seseorang untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Menurut Mangkunegara & Prabu (2017), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Lebih lanjut, kasmir (2016), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain meliputi kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta komunikasi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi satu sama lain secara kompleks dan dinamis.

Dari sekian banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut, penelitian ini memfokuskan kajiannya pada dua faktor utama, yaitu kompetensi dan kompensasi. Pemilihan kedua variabel ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, kompetensi dipilih karena merupakan faktor internal yang paling fundamental dalam menentukan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, di mana tanpa kompetensi yang memadai seorang karyawan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal meskipun didukung oleh berbagai faktor eksternal lainnya. Kedua, kompensasi

dipilih karena merupakan faktor eksternal yang paling langsung dirasakan oleh karyawan dan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer Jr (1995), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, beradaptasi dengan perubahan, serta memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Muslimah, 2016).

Selain kompetensi, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Menurut Dessler (2002), kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Pratama, 2025).

Secara teoritis, hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Teori Harapan (*Expectancy Theory*), di mana kompetensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan, sedangkan kompensasi memengaruhi motivasi karyawan melalui imbalan yang diterima. Dengan adanya kompetensi yang memadai dan kompensasi yang sesuai, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

PT. Maju Bersama Mensejahterakan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan yang dalam perkembangannya juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan perdagangan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan sekaligus mencapai target bisnis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam hal peningkatan kompetensi dan pemberian kompensasi yang adil, menjadi prioritas strategis yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Maju Bersama Mensejahterakan, terdapat indikasi adanya peningkatan kinerja karyawan dalam periode tertentu. Peningkatan ini menunjukkan adanya perubahan

positif dalam hasil kerja karyawan yang tercermin dari berbagai aspek, baik dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, maupun kemampuan kerja sama antar karyawan. Perubahan positif tersebut diduga disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk di antaranya peningkatan kompetensi karyawan yang semakin baik maupun perbaikan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dalam periode tersebut.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. MBM Periode Oktober 2025 – Juni 2026

Aspek Penilaian Kinerja	Periode									Rata - rata
	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026	Feb 2026	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026	Jun 2026	
Kualitas	2,85	2,94	3,05	3,18	3,32	3,48	3,61	3,74	3,88	3,34
Kuantitas	2,72	2,81	2,93	3,07	3,19	3,34	3,48	3,62	3,75	3,21
Ketepatan waktu	2,68	2,75	2,88	2,96	3,11	3,27	3,42	3,55	3,68	3,14
Kehadiran	2,91	3,02	3,14	3,25	3,38	3,52	3,67	3,79	3,92	3,40
Kemampuan kerja sama	2,78	2,86	2,97	3,08	3,22	3,37	3,51	3,64	3,77	3,24
Rata-rata keseluruhan	2,79	2,88	2,99	3,11	3,24	3,40	3,54	3,67	3,80	3,27

Sumber : Data internal PT. Maju Bersama Mensejahterakan

Sesuai dengan data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan periode Oktober 2025 hingga Juni 2026, terdapat fenomena yang menarik untuk dikaji lebih mendalam. Pada

periode Oktober 2025 hingga Maret 2026, seluruh aspek penilaian kinerja berada pada kategori cukup dengan nilai rata-rata berkisar antara 2,68 hingga 3,40, bahkan aspek ketepatan waktu pada bulan Oktober dan November 2025 mencatatkan nilai yang mendekati kategori rendah, yaitu masing-masing sebesar 2,68 dan 2,75. Namun demikian, terjadi perubahan yang cukup signifikan pada periode April hingga Juni 2026, di mana hampir seluruh aspek kinerja mulai memasuki kategori tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan mencapai 3,54 pada bulan April, 3,67 pada bulan Mei, dan 3,80 pada bulan Juni 2026, yang mengindikasikan adanya perubahan positif yang nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

Peningkatan kinerja tersebut diduga tidak terlepas dari sejumlah perubahan yang juga teramati pada aspek kompetensi dan kompensasi karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan pada periode yang sama. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan peneliti dengan pihak manajemen, pada aspek kompetensi perusahaan mulai menyelenggarakan pelatihan kerja secara berkala serta melakukan evaluasi terhadap kemampuan kerja karyawan, yang mengindikasikan adanya upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Sementara itu, pada aspek kompensasi, sebelumnya terdapat keluhan dari sebagian karyawan terkait kesesuaian gaji dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka emban, sehingga perusahaan kemudian melakukan penyesuaian terhadap sistem penggajian karyawan, yang

berpotensi memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kedua fenomena awal ini memperkuat dugaan bahwa perubahan pada variabel kompetensi dan kompensasi turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun kontribusi masing-masing variabel tersebut belum dapat dipastikan tanpa pengujian secara empiris.

Meskipun demikian, belum diketahui secara pasti faktor dominan yang menjadi pendorong utama peningkatan kinerja tersebut, apakah berasal dari meningkatnya kompetensi karyawan dari sisi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, atautkah dari perbaikan sistem kompensasi berupa penyesuaian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja, atau justru merupakan kombinasi dari kedua faktor tersebut secara bersamaan. Kondisi inilah yang menjadi celah penelitian (*research gap*) dalam penelitian ini, di mana masih terbatasnya kajian yang secara spesifik menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di bidang jasa dan perdagangan seperti PT. Maju Bersama Mensejahterakan dengan menggunakan pendekatan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) memperkuat urgensi dilakukannya penelitian ini, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas serta rekomendasi kebijakan yang tepat bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian

yang dilakukan oleh Hasanah & Sutanti, (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Rizal dkk. (2021) juga menemukan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan secara bersama-sama. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada perusahaan dengan karakteristik tertentu dan belum secara spesifik mengidentifikasi faktor dominan yang paling memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian terdahulu cenderung hanya menguji pengaruh kompetensi dan kompensasi secara umum tanpa mengaitkannya secara mendalam dengan pendekatan teori motivasi, khususnya *Expectancy Theory*. Padahal, teori ini mampu menjelaskan bagaimana hubungan antara kemampuan (kompetensi) dan imbalan (kompensasi) dalam mendorong kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Penelitian utama yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Rosita (2022), yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Surya Panelindo Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang". Penelitian tersebut menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu kompetensi dan kompensasi sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dengan pendekatan kuantitatif dengan

tipe deskriptif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Meskipun memiliki kesamaan variabel dan pendekatan analisis dengan penelitian acuan tersebut, penelitian ini memiliki sejumlah unsur kebaruan (*novelty*). Pertama, dari sisi landasan teori, penelitian acuan belum menjelaskan hubungan antarvariabel melalui kerangka teori motivasi tertentu, sedangkan penelitian ini secara eksplisit menggunakan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Vroom dkk (2015) sebagai *grand theory*, di mana kompetensi dikaitkan dengan komponen *expectancy* dan kompensasi dikaitkan dengan komponen *instrumentality* dan *valence*, sehingga memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai mekanisme di balik pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Kedua, dari sisi konteks penelitian, objek penelitian ini adalah PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang bergerak di sektor jasa dan perdagangan di Cilacap, berbeda dengan objek penelitian acuan yang bergerak di sektor industri kayu (*plywood* dan *bare core*) terletak di Desa Condro Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang, sehingga karakteristik karyawan, budaya kerja, serta dinamika kompetensi dan kompensasi yang dihadapi juga berbeda. Ketiga, penelitian ini didasarkan pada fenomena data kinerja aktual perusahaan selama periode Oktober 2025 hingga Juni 2026 sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1, sehingga memberikan

konteks empiris yang lebih spesifik dan terkini dibandingkan penelitian-penelitian terdahulu.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian fenomena, permasalahan, celah penelitian, dan novelty yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini mengangkat judul **"Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan"** sebagai upaya untuk menganalisis secara empiris faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, guna memberikan gambaran yang lebih jelas serta rekomendasi kebijakan yang tepat bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan?
3. Apakah kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini disusun untuk membatasi pembahasan agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan kompensasi (X2), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sedangkan kompensasi diukur melalui indikator gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Adapun kinerja karyawan diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan, dengan subjek penelitian berupa karyawan yang dijadikan responden berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Maju Bersama Mensejahterakan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan jadwal penelitian. Untuk menjaga fokus penelitian, pembahasan dibatasi hanya pada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan,

tanpa melibatkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun budaya organisasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat kajian teori yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendukung penerapan konsep seperti Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan (PT. Maju Bersama Mensejahterakan)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya

dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan pemberian kompensasi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai sarana untuk menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

c. Bagi Pihak Lain / Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang sama atau yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori Harapan menjelaskan bahwa perilaku dan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil yang akan diperoleh dari suatu tindakan. Seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya memberikan imbalan yang sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Vroom et al., (2015), terdapat tiga komponen utama dalam Teori Harapan, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* merupakan keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. *Instrumentality* adalah keyakinan bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh pemberian imbalan atau penghargaan dari organisasi. Sedangkan *valence* merupakan tingkat nilai atau daya tarik imbalan tersebut bagi individu. Ketiga komponen ini saling berkaitan dan menjadi dasar dalam menentukan tingkat motivasi seseorang dalam bekerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, Teori Harapan menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang optimal apabila mereka memiliki kemampuan yang memadai serta didukung

oleh sistem penghargaan yang adil dan sesuai. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh keyakinan terhadap hasil yang akan diperoleh dari usaha yang dilakukan.

Keterkaitan teori ini dengan penelitian terletak pada hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga berhubungan dengan *expectancy*, yaitu keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sementara itu, kompensasi berkaitan dengan *instrumentality* dan *valence*, karena merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kinerja yang telah dicapai serta memiliki nilai tertentu bagi individu. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dan memperoleh kompensasi yang sesuai, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, Teori Harapan digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi sebagai faktor kemampuan serta pemberian kompensasi sebagai faktor motivasi. Kombinasi antara keduanya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Sutrisno dalam buku Marnisah dkk., (2021) secara harafiah, Kompetensi berasal dari bahasa *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi berarti sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan pengetahuan, dan perilaku yang baik yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Marnisah dkk. (2021), Kompetensi adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang secara bersamaan membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi terdiri dari atas 5 (Lima) Karakteristik yaitu *Knowledge* (pengetahuan), *Skills* (keterampilan), *SelfConcept* (konsep diri), *Traits* (karakteristik diri), *Motives* (motif).

Menurut Spencer Jr, (1995) dalam Palan, kompetensi adalah "Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual"

Menurut Wibowo, (2022) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

b. Faktor Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo, (2022) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keahlian atau keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik personal

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6) Isu-isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7) Kapasitas intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

c. Indikator kompetensi

Dalam penelitian ini, Menurut Hutapea & Nurianna Thoha, (2008), indikator kompetensi yang digunakan meliputi tiga dimensi utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diuraikan sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan dimensi kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman dan penguasaan informasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bidang pekerjaannya.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan dimensi kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan praktis seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu secara efektif dan efisien.

3) Sikap

Sikap merupakan dimensi kompetensi yang berkaitan dengan kecenderungan perilaku, nilai-nilai, dan orientasi psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2007) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Hasibuan, (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan Kadarisman, (2012) Mengemukakan “kompensasi adalah fungsi *human resource management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward (penghargaan) yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Sulistiyan dan Rosidah mengemukakan “Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pegawai yang telah dikerjakannya”

Lebih lanjut menurut Sutrisno, (2017) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan

b. Faktor Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government dan unions*. Sedangkan faktor internal adalah *the labor budget dan who makes compensation decision* (Ivancevich et al., 1990).

1) *The Labor Market* (pasar tenaga kerja).

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik

dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia dengan jumlah terbatas di pasar.

2) *The Economy* (kondisi ekonomi)

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3) *The Government* (pemerintah)

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

4) *Unions* (perserikatan)

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.

5) *The Labor Budget* (anggaran tenaga kerja)

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit

kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

6) *Who makes compensation decisions* (pembuat keputusan kompensasi)

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang digunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Muljani (2002) Indikator kompensasi sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan timbal balik yang berupa uang dan diterima oleh karyawan sebagai feedback dari jabatan sebagai karyawan yang telah berkontribusi tenaga serta pikiran untuk mencapai goals di instansi, selain itu juga disebut dengan instansi (Veithzal & Sagala, 2004).

2) Upah

Upah disebut imbalan finansial yang berupa uang secara langsung dan dibagikan ke karyawan sesuai jam kerja, jumlah barang yang dibuat atau jumlah pelayanan yang sudah dilakukan. Upah dan gaji berbeda, gaji nilai yang diperoleh konsisten sedangkan upah bisa berubah tergantung input yang telah dikerjakan.

3) Insentif

Insentif adalah balasan langsung yang mana karyawan langsung dibayar hal itu dikarenakan kinerja karyawan melebihi target yang telah disepakati.

4) Tunjangan

Tunjangan merupakan transaksi atau jasa yang memproteksi dan memenuhi gaji pokok dan instansi bisa membayarkan atau setengah dari tunjangan yang ada.

5) Fasilitas

Fasilitas yaitu kompensasi tambahan yang dibuat sesuai kebijakan instansi akan semua karyawan sebagai bentuk dalam mengimprove kesejahteraan karyawan.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut (Robbins, 2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Sedangkan Prawirosentono (1999) berpendapat bahwa kinerja/performance yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selain itu, Zauhar dalam Budiyanto & Mochlas, (2020) mengemukakan bahwa kinerja mencakup: “kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja institusi”. Kinerja individu dapat dilihat dari

keterampilan, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, keluasan pengetahuannya, sikap dan perilakunya, kebijakannya, kreatifitasnya, moralitas dan lain-lain. Sementara kinerja kelompok dilihat dari aspek kerjasamanya, keutuhannya, disiplinnya, loyalitasnya dll. Sedangkan kinerja institusi dapat dilihat dari hubungannya dengan situasi lain, fleksibilitasnya, adaptabilitas, pemecahan konflik dll.

b. Faktor Kinerja karyawan

Beberapa point penting yang dapat dilihat dari pengertian kinerja karyawan menurut pendapat para ahli di atas adalah :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktivitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan. (Silaen et al., 2021)

2) Kualitas Kerja

Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target

pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, di mana pimpinan memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

4) Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai, jika tidak

ada perencanaan. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan. Untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan, perencanaan juga dapat dipakai sebagai standar pengukuran, mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia. Analisis dan sistem yang baik sangat dibutuhkan dalam mengontrol kinerja karyawan dalam perusahaan. Tanpa ada data yang jelas, maka manajer sumber daya manusia akan mengalami kesulitan melakukan monitoring yang akan menjadi hambatan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tersebut. Untuk melakukan analisa terhadap pekerjaan seseorang maka data sangat diperlukan dan merupakan kunci yang sangat penting.

5) Otoritas (wewenang)

Prawirosentono, (1999) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas.

6) Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut (Prawirosentono, 1999). Jadi

disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

7) Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto (2020), indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan kerapihan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kualitas pekerjaan

Kuantitas kerja mencerminkan jumlah atau volume pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu (*deadline*) yang telah ditentukan.

4) Kehadiran

Kehadiran mencerminkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam memenuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5) Kemampuan kerjasama

Kemampuan kerja sama mencerminkan kapasitas karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Castana & Widodo, 2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura ii (persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma	Kuantitatif	- Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; - Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		, Jakarta		terhadap kinerja; - Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	(Mauluddin Irawati, 2021)	& Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan	Kuantitatif Deskriptif	- Kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selama pandemi Covid-19
3.	(Lestari & Hadjri, 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang	Kuantitatif	- Kompensasi tidak berpengaruh langsung dengan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening sedangkan Kompetensi Berpengaruh Langsung dengan Kinerja Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Sebagai

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Variabel Intervening
4.	(Hidayah dkk., 2025)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru, Makassar	Kuantitatif	- Kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar.
5.	(Aprillya & Mahargiono, 2024)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya	Kuantitatif	- Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti memediasi (memperkuat) pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan pemerintah Kecamatan Wiyung Kota Surabaya.
6.	(Putri dkk., 2024)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap	Kuantitatif Asosiatif	- Kompetensi, kompensasi, dan komunikasi masing-masing berpengaruh positif dan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara		signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara, baik secara parsial maupun secara simultan.
7.	(Alfonso, 2025)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Stu di Empiris Pada Perusahaan Manufaktur)	Kuantitatif	- Kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sektor manufaktur. Kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dibangun di atas landasan *grand theory* berupa Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom (1964). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi dan kinerja seseorang ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu *expectancy* (keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik), *instrumentality* (keyakinan

bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan), dan *valence* (nilai atau daya tarik imbalan bagi individu). Ketiga komponen inilah yang menjadi jembatan teoritis antara variabel kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah belum diketahuinya secara pasti faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Maju Bersama Mensejahterakan, apakah berasal dari kompetensi yang dimiliki karyawan, sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, atau kombinasi dari keduanya. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Variabel pertama yang dikaji adalah kompetensi (X1). Mengacu pada teori (Spencer Jr, 1995), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Dalam kerangka Teori Harapan, kompetensi berkaitan langsung dengan komponen *expectancy*, yakni keyakinan karyawan bahwa kemampuan yang mereka miliki akan mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin kuat keyakinan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan semakin optimal.

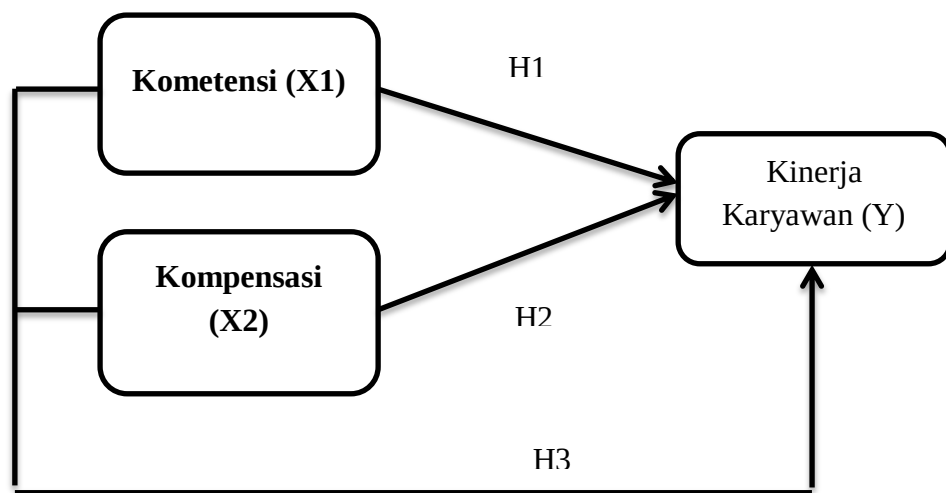
Variabel kedua yang dikaji adalah kompensasi (X2). Mengacu pada teori (Dessler, 2002), kompensasi mencakup gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam kerangka Teori Harapan, kompensasi berkaitan dengan komponen *instrumentality* dan *valence*, yakni keyakinan karyawan bahwa kinerja yang baik akan berujung pada imbalan yang sepadan, dan bahwa imbalan tersebut memiliki nilai yang berarti bagi kehidupan mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Kedua variabel independen tersebut selanjutnya diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai apabila karyawan memiliki kompetensi yang memadai sekaligus mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan.

Berdasarkan kerangka teoritis dan empiris tersebut, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Pertama (H1), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Kedua (H2), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Ketiga (H3), kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Ketiga hipotesis ini

selanjutnya akan diuji secara empiris menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda, instrumen kuesioner berskala Likert, dan responden dari kalangan karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Keterangan :

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

H3: Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan salah satu faktor internal yang secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang mumpuni, serta sikap kerja yang positif akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih akurat dibandingkan karyawan yang kompetensinya rendah. Dalam kerangka Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh (Vroom dkk., 2015), kompetensi berkaitan langsung dengan komponen *expectancy*, yaitu keyakinan individu bahwa usaha yang dikerahkan akan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin besar keyakinan mereka bahwa usaha yang dilakukan akan berbuah kinerja yang optimal, sehingga motivasi untuk bekerja pun semakin kuat.

Secara empiris, pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Hadjri (2023), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh Muhtarom dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu utama kinerja karyawan pada UMKM UD. Noer Berkah Abadi. Berbagai temuan empiris

tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Berdasarkan landasan teoritis dan dukungan empiris tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang memiliki peran strategis dalam mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan akan menimbulkan rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam kerangka Teori Harapan (*Expectancy Theory*) (Vroom dkk., 2015), kompensasi berkaitan dengan dua komponen sekaligus, yaitu *instrumentality* dan *valence*. Komponen *instrumentality* merujuk pada keyakinan karyawan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang sepadan, sedangkan komponen *valence* merujuk pada seberapa besar nilai atau daya tarik imbalan tersebut bagi individu. Apabila karyawan meyakini bahwa kinerja yang tinggi akan dihargai melalui kompensasi yang memadai dan kompensasi tersebut memiliki

nilai yang berarti bagi mereka, maka motivasi untuk menghasilkan kinerja terbaik pun akan semakin meningkat.

Secara empiris, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh sejumlah penelitian. (Hasanah & Sutanti, 2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh (Rizal dkk., 2021) yang menemukan bahwa kompensasi berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada konteks PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Berdasarkan landasan teoritis dan dukungan empiris tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dan kompensasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi namun tidak didukung oleh kompensasi yang memadai

cenderung kehilangan motivasi dan berpotensi meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang besar tanpa diimbangi kompetensi yang memadai tidak akan secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, kombinasi antara kompetensi yang memadai dan kompensasi yang adil merupakan kondisi ideal yang akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka secara berkelanjutan.

Dalam kerangka Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom (1964), pengaruh simultan ini dapat dijelaskan secara menyeluruh melalui ketiga komponen sekaligus. Kompetensi memperkuat komponen *expectancy* dengan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa usaha mereka akan berbuah kinerja yang baik, sedangkan kompensasi memperkuat komponen *instrumentality* dan *valence* dengan memastikan bahwa kinerja yang baik akan dihargai secara nyata dan bernilai bagi individu. Ketika ketiga komponen ini terpenuhi secara bersamaan, motivasi karyawan akan mencapai titik optimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dukungan empiris terhadap pengaruh simultan ini ditemukan dalam penelitian Hasanah & Sutanti, (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh (Rizal dkk., 2021) serta (Muhtarom dkk. 2023) yang mengkonfirmasi bahwa pengaruh simultan kompetensi dan kompensasi

terhadap kinerja karyawan terbukti positif dan signifikan. Berdasarkan landasan teoritis dan dukungan empiris tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif kausal. Metode kuantitatif, yang berlandaskan filsafat positivisme, bertujuan menguji hipotesis melalui instrumen penelitian dan analisis statistik pada populasi atau sampel tertentu, serta memenuhi kaidah ilmiah yang konkret, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2013). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi nyata setiap variabel sebagaimana adanya, sedangkan sifat asosiatif kausal bertujuan mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel (Sugiyono, 2010). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan kompetensi (X1) dan kompensasi (X2), tetapi juga menganalisis besaran dan signifikansi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Maju Bersama Mensejahterakan, baik secara parsial maupun simultan, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang beralamat di jalan Selok nomor 10 kelurahan Sidanegara, kecamatan cilacap tengah, kabupaten cilacap. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT. Maju Bersama Mensejahterakan merupakan perusahaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, yakni terkait pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta adanya kemudahan akses data dan kesediaan pihak perusahaan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan kegiatan yang dimulai dari penyusunan proposal penelitian hingga penyelesaian laporan akhir. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama kurang lebih 5 bulan, yang meliputi tahap persiapan dan penyusunan instrumen penelitian, tahap pengumpulan data di lapangan, tahap pengolahan dan analisis data, serta tahap penyusunan dan penyelesaian laporan penelitian.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019),

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang berjumlah 56 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, maka seluruh karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang berjumlah 56 orang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini

5. Sumber data

Sumber data merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang menentukan kualitas dan keabsahan data yang diperoleh. Menurut (Sugiyono, 2019), sumber data dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, di mana kedua jenis sumber data tersebut saling melengkapi satu sama lain dalam mendukung proses pengumpulan dan analisis data penelitian. Dalam penelitian ini, kedua jenis sumber data tersebut digunakan secara bersamaan guna memperoleh data yang lengkap, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam rangka menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019), sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Data primer ini berupa jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) yang diukur menggunakan Skala Likert. Dengan menggunakan data primer, peneliti dapat memperoleh informasi

yang aktual, relevan, dan sesuai dengan kondisi riil yang terjadi di lapangan pada saat penelitian dilaksanakan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data pendukung yang digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data primer yang telah diperoleh. Menurut Sugiyono (2019), sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dokumen internal perusahaan seperti data jumlah karyawan, laporan kinerja karyawan, dan struktur organisasi PT. Maju Bersama Mensejahterakan, serta dari berbagai literatur ilmiah seperti buku teks, jurnal penelitian terdahulu, skripsi, tesis, dan sumber-sumber referensi lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung analisis data, serta mempertajam pembahasan hasil penelitian secara keseluruhan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang valid, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Menurut Sugiyono (2019),

teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi dua cara, yaitu observasi dan kuesioner.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian di lapangan. Menurut Sugiyono (2019), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner, karena observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Lebih lanjut, Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja PT. Maju Bersama Mensejahterakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi kompetensi karyawan, sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, serta tingkat kinerja karyawan sebagaimana yang terjadi di lapangan. Hasil observasi ini selanjutnya digunakan

sebagai data pendukung yang melengkapi data primer yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga pemahaman peneliti terhadap fenomena yang diteliti dapat lebih komprehensif dan mendalam.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang menjadi instrumen utama dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2010), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dinilai efektif dan efisien mengingat peneliti telah mengetahui secara pasti variabel yang akan diukur serta memahami apa yang dapat diharapkan dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran. Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner ini terdiri dari lima pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan

skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Kuesioner tersebut selanjutnya disebarkan secara langsung kepada seluruh responden yang merupakan karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian, dengan harapan data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi nyata yang terjadi di perusahaan secara objektif dan komprehensif.

Tabel 3. 1 Skala Likert

NO	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Seju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Kompetensi (X1)

kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berkaitan langsung dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Spencer Jr, (1995), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kriteria acuan kinerja efektif dan/atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang secara bersama-sama membentuk kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, Wibowo, (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi bukan sekadar kemampuan teknis semata, melainkan merupakan perpaduan antara dimensi kognitif, psikomotorik, dan afektif yang secara integratif menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan. Dalam konteks penelitian ini, kompetensi dimaknai sebagai keseluruhan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman kerja, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kompensasi (X2)

kompensasi merupakan keseluruhan bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2002), kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari hubungan kerja mereka, yang meliputi pembayaran finansial

langsung berupa gaji, insentif, komisi, dan bonus, maupun pembayaran tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Senada dengan hal tersebut, Hasibuan, (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut, Rivai, (2006) menegaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dengan demikian, kompensasi memiliki peran yang sangat strategis dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi dimaknai sebagai keseluruhan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, yang meliputi gaji atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan secara adil dan proporsional.

c. Kinerja karyawan

kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara & Prabu, (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, Judge & Robbins, (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), yang secara bersama-sama menentukan seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, Wibowo, (2022) mendefinisikan kinerja sebagai tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, yang menekankan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari proses dan cara kerja yang ditempuh dalam mencapai hasil tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan cerminan dari kapasitas, motivasi, dan komitmen seorang karyawan dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja. Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur melalui lima indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari definisi konseptual ke dalam bentuk yang lebih spesifik, konkret, dan terukur, sehingga setiap variabel penelitian dapat diobservasi dan diukur melalui indikator-indikator tertentu menggunakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur, yang menjelaskan cara tertentu yang digunakan peneliti untuk mengoperasionalkan konsep menjadi variabel yang dapat diuji secara empiris. Adapun tabel operasional variabel yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	No Kuesioner
Kompetensi (X1) Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri,	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (Hutapea & Nurianna Thoha, 2008)	1-5	1-10

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	No Kuesioner
motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. (Spencer Jr, 1995)			
Kompensasi (X2) Werther & Davis, (1996) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Muljani, 2002)	1-5	11- 20
Kinerja Karyawan (Y) Harapan seseorang agar berperilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya (Miner, 1990)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama (Yulianto, 2020)	1-5	21-30

C. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi (X1),

kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), melalui penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), serta standar deviasi.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Lebih lanjut, Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Senada dengan hal tersebut, Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, di mana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *korelasi Product Moment Pearson*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total dari seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel. Menurut Sugiyono, (2019), rumus korelasi *Product Moment Pearson* yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

$\sum X$: jumlah skor butir

$\sum Y$: total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum x^2$: jumlah dari kuadrat butir

$\sum y^2$: total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum XY$: jumlah hasil perkalian antara skor butir angket dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Kriteria pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf

signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa apabila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Dengan demikian, kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak ada korelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat dipercaya atau diandalkan sebagai alat pengumpul data. Menurut Sugiyono, (2019), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dengan kata lain, reliabilitas berkaitan dengan konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran suatu instrumen apabila digunakan secara berulang dalam kondisi yang sama. Kriteria pengujian reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada ketentuan yang ditetapkan oleh Sugiyono, (2019), di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

Secara lebih rinci, interpretasi nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.
- 2) Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel dan perlu dilakukan perbaikan atau penyusunan ulang terhadap item-item pernyataan yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu metode yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari suatu instrumen yang menggunakan skala Likert atau skala bertingkat. Metode ini dipilih karena sesuai dengan jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuesioner dengan jawaban berskala (bukan dikotomis). Rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r : koefisien reliabilitas yang dicari

k : jumlah butir pernyataan

σ_i^2 : varian butir-butir pernyataan

σ^2 : varian skor pernyataan

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Priyatno, (2014) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, yang merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik seperti regresi linier berganda.

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti data residual berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti data residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (independen), karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independen. Menurut Ghazali (2018), kriteria pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi.
- 2) Apabila nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi tidak layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji glejser sebagai pendekatan yang lebih objektif dan terukur. Menurut Ghazali (2018), uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $\leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan. Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. MBM, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel kompetensi (X1)

b_2 = koefisien regresi variabel kompensasi (X2)

X_1 = kompetensi

X_2 = kompensasi

e = tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2), yaitu pengaruh kompetensi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengaruh kompensasi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Menurut Priyatno (2014) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan kata lain apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi

dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model. Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, di mana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *Adjusted R^2* sebagaimana disarankan oleh Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa nilai *Adjusted R^2* lebih tepat digunakan dibandingkan R^2 apabila variabel independen dalam model regresi lebih dari satu, karena nilai *Adjusted R^2* telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model sehingga tidak bias terhadap jumlah variabel yang dimasukkan ke dalam model. Kriteria interpretasi nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Nilai R

Nilai R²	Interpretasi
0-0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil Perusahaan

PT. Maju Bersama Mensejahterakan merupakan badan usaha berbentuk Perseroan Terbatas yang berkedudukan di Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah. Perseroan ini didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 75 tanggal 31 Desember 2025 yang dibuat di hadapan Notaris Ratih Setyowati, S.H., M.Kn., Notaris di Kabupaten Cilacap.

Pendirian PT. Maju Bersama Mensejahterakan pada dasarnya merupakan kelanjutan dari usaha yang sebelumnya dijalankan dalam bentuk Persekutuan Komanditer (CV) dengan nama yang sama, yaitu CV. Maju Bersama Mensejahterakan, yang didirikan berdasarkan Akta tanggal 17 Juli 2024 Nomor 36 dan telah terdaftar dalam Sistem Administrasi Badan Usaha Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor AHU-0054578-AH.01.14 Tahun 2024 tanggal 20 Juli 2024. Peningkatan status badan usaha dari CV menjadi PT ini dilakukan untuk memperkuat legalitas, tata kelola, dan daya saing perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Perseroan didirikan oleh dua orang pendiri sekaligus pemegang saham, yaitu Ny. Saptati Rahayu dan Nn. Bilqis Aghatasya Pawestri. Modal dasar Perseroan ditetapkan sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) yang terbagi atas 500 (lima ratus) lembar saham dengan nilai nominal Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per lembar saham. Dari modal dasar tersebut, seluruhnya atau 100% (seratus persen) telah ditempatkan dan disetor penuh, dengan rincian kepemilikan saham sebagai berikut: Ny. Saptati Rahayu memiliki 400 lembar saham senilai Rp400.000.000,00, sedangkan Nn. Bilqis Aghatasya Pawestri memiliki 100 lembar saham senilai Rp100.000.000,00. Berdasarkan susunan tersebut, Ny. Saptati Rahayu menjabat sebagai Direktur Utama dan Nn. Bilqis Aghatasya Pawestri menjabat sebagai Komisaris Perseroan.

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perseroan, ruang lingkup kegiatan usaha PT. Maju Bersama Mensejahterakan mencakup beberapa bidang, yaitu: (a) Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan; (b) Industri Pengolahan, khususnya furnitur berbahan kayu, rotan, bambu, plastik, dan logam; (c) Perdagangan Eceran, termasuk perdagangan hasil pertanian, bahan makanan, dan kebutuhan sehari-hari; (d) Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum, meliputi usaha restoran, rumah makan, kafe, dan kedai minuman; (e) Pengangkutan dan Pergudangan; (f) Aktivitas

Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi serta Ketenagakerjaan, termasuk jasa kebersihan dan jasa administrasi perkantoran; dan (g) Aktivitas Jasa Lainnya, termasuk reparasi peralatan elektronik dan rumah tangga. Keragaman bidang usaha tersebut menunjukkan orientasi Perseroan sebagai badan usaha multisektor yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan masyarakat di wilayah Cilacap dan sekitarnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Perseroan saat ini didukung oleh 56 (lima puluh enam) orang karyawan yang tersebar pada berbagai fungsi dan tingkatan jabatan

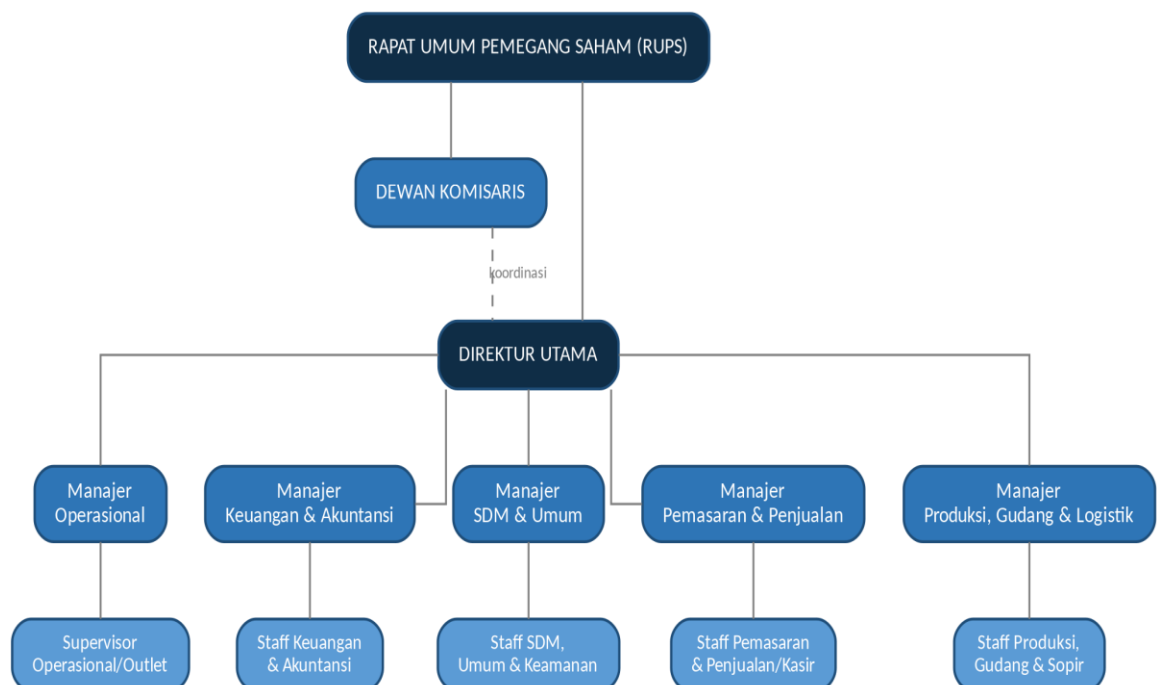
b. Visi dan Misi

- 1) Visi PT. Maju Bersama Mensejahterakan Yaitu menjadi perusahaan multiusaha yang unggul, terpercaya, dan berkelanjutan dalam bidang perdagangan, jasa, dan penyediaan produk kebutuhan masyarakat, guna mewujudkan kemajuan bersama yang mensejahterakan seluruh pemangku kepentingan.
- 2) Misi PT. Maju Bersama Mensejahterakan Yaitu
 - a) Menjalankan kegiatan usaha secara profesional, transparan, dan berlandaskan tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance).
 - b) Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas serta memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan di setiap bidang usaha yang dijalankan.

- c) Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas, dan berdaya saing melalui pembinaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan.
- d) Membangun kemitraan yang saling menguntungkan dengan pemasok, mitra usaha, dan masyarakat sekitar wilayah operasional Perseroan.
- e) Mendorong pertumbuhan usaha yang berkelanjutan sebagai wujud kontribusi Perseroan terhadap perekonomian daerah.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



d. Deskripsi Tugas

Berikut deskripsi tugas dari masing-masing jabatan dalam struktur organisasi PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

Gambar 4.2 Job Deskripsi

Jabatan	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab
RUPS	Merupakan organ tertinggi Perseroan yang memegang segala wewenang yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Dewan Komisaris, meliputi pengesahan laporan laba, pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris, serta pengambilan keputusan strategis lain sesuai Anggaran Dasar.
Dewan Komisaris	Melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan yang dijalankan oleh Direksi serta jalannya usaha Perseroan, memberikan nasihat kepada Direksi, memeriksa pembukuan dan bukti-bukti lainnya, serta memberikan persetujuan atas tindakan tertentu Direksi sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar.
Direktur Utama	Memimpin dan mengurus Perseroan sesuai maksud dan tujuan perusahaan, mewakili Perseroan di dalam maupun di luar pengadilan, menetapkan kebijakan strategis dan operasional, mengoordinasikan seluruh manajer bidang, serta bertanggung jawab atas kinerja Perseroan secara keseluruhan kepada RUPS.
Manajer Operasional	Merencanakan, mengoordinasikan, dan mengawasi kegiatan operasional harian perusahaan (termasuk unit usaha rumah makan/kafe dan layanan lainnya), memastikan standar pelayanan tercapai, serta melaporkan capaian operasional kepada Direktur Utama.
Manajer Keuangan & Akuntansi	Mengelola arus kas, penyusunan anggaran, pencatatan akuntansi, penyusunan laporan keuangan, serta pengendalian internal atas seluruh transaksi keuangan perusahaan.
Manajer SDM &	Menangani rekrutmen, pengembangan, dan administrasi kepegawaian, penggajian, hubungan industrial,

Jabatan	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab
Umum	kesejahteraan karyawan, serta urusan rumah tangga kantor, kebersihan, dan keamanan.
Manajer Pemasaran & Penjualan	Menyusun dan melaksanakan strategi pemasaran dan penjualan, membina hubungan dengan pelanggan dan mitra usaha, memantau target penjualan, serta mengembangkan promosi produk dan layanan perusahaan.
Manajer Produksi, Gudang & Logistik	Mengawasi proses produksi/pengolahan, pengelolaan persediaan barang di gudang, serta kelancaran distribusi dan pengangkutan barang sesuai kebutuhan operasional perusahaan.
Supervisor Operasional/Outlet	Mengawasi pelaksanaan tugas staff operasional di lapangan/outlet sehari-hari, memastikan kualitas layanan, dan melaporkan hasil kerja kepada Manajer Operasional.
Staff Operasional	Melaksanakan kegiatan pelayanan kepada pelanggan di outlet/unit usaha sesuai standar operasional prosedur yang ditetapkan perusahaan.
Staff Keuangan & Akuntansi	Melakukan pencatatan transaksi harian, rekonsiliasi kas dan bank, penyiapan dokumen keuangan, serta membantu penyusunan laporan keuangan bulanan.
Staff SDM, Umum & Keamanan	Membantu proses administrasi kepegawaian, kearsipan, kebersihan lingkungan kerja, serta menjaga keamanan aset dan lingkungan perusahaan.
Staff Pemasaran, Penjualan & Kasir	Melayani transaksi penjualan dan pembayaran pelanggan, menjalankan aktivitas promosi di lapangan, serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan.
Staff Produksi, Gudang & Sopir	Melaksanakan proses produksi/pengolahan barang, penerimaan dan penataan barang di gudang, serta pengangkutan/pengiriman barang sesuai penugasan.

2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan deskripsi mengenai karakteristik karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang menjadi responden penelitian. Mengacu pada teknik pengambilan sampel yang digunakan, yaitu sampling jenuh atau sensus, maka seluruh karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan yang berjumlah 56 orang ditetapkan sebagai responden penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan dua aspek, yaitu jenis kelamin dan kelompok usia, yang masing-masing disajikan secara rinci sebagai berikut.

a. karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dan data penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung menggunakan lembar fisik, diperoleh data jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	26	46,43%
2.	Perempuan	30	53,57%
Total		56	100%

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa dari total 56 responden penelitian, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang atau 53,57% dari total responden, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26

orang atau 46,43% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan didominasi oleh karyawan perempuan. Meskipun demikian, selisih antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan tidak terlalu besar, sehingga komposisi karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan dapat dikatakan cukup berimbang antara laki-laki dan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan untuk mengetahui distribusi usia karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan sebagai responden penelitian. Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam lima kategori kelompok usia. Adapun hasil rekapitulasi data responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Presentase
1.	≤ 25 Tahun	14	25,00%
2.	26 – 35 Tahun	14	25,00%
3.	36 – 45 Tahun	17	30,36%
4.	46 – 55 Tahun	10	17,86%
5.	> 55 Tahun	1	1,79%
Total		56	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa dari total 56 responden penelitian, kelompok usia yang paling dominan adalah kelompok usia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 30,36% dari total responden. Selanjutnya, kelompok usia ≤ 25 tahun dan

kelompok usia 26 – 35 tahun masing-masing berjumlah 14 orang atau 25,00% dari total responden. Kemudian kelompok usia 46 – 55 tahun berjumlah 10 orang atau 17,86%, dan kelompok usia di atas 55 tahun merupakan kelompok yang paling sedikit yaitu hanya 1 orang atau 1,79% dari total responden. Adapun usia termuda responden dalam penelitian ini adalah 20 tahun, usia tertua adalah 67 tahun, dan rata-rata usia seluruh responden adalah 35,7 tahun.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan berada pada rentang usia produktif, yaitu antara 20 hingga 55 tahun, dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 36 – 45 tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa PT. Maju Bersama Mensejahterakan memiliki sumber daya manusia yang berada pada usia kerja yang produktif dan berpengalaman, sehingga secara teoritis memiliki potensi yang besar untuk menghasilkan kinerja yang optimal apabila didukung oleh kompetensi yang memadai dan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Di sisi lain, proporsi karyawan muda berusia ≤ 25 tahun yang cukup signifikan yaitu sebesar 25,00% juga mengindikasikan adanya kebutuhan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan bagi kelompok karyawan muda tersebut agar dapat segera beradaptasi dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan.

B. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi Berwirausaha (X1), Kompetensi Manajerial (X2), dan Kinerja UMKM (Y). Jumlah responden (N) yang dianalisis sebanyak 94 responden.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	56	7.00	34.00	29.3393	3.95556
Total_X2	56	10.00	50.00	38.4643	6.37028
Total_Y	56	30.00	50.00	42.1607	3.98076
Valid N (listwise)	56				

Variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai minimum 7,00, nilai maksimum 34,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,3393, dan standar deviasi sebesar 3,95556. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata mengindikasikan bahwa jawaban responden mengenai kompetensi bersifat relatif homogen dan tidak menyimpang jauh dari rata-ratanya, sehingga secara umum karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan dinilai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai minimum 10,00, nilai maksimum 50,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 38,4643, dan standar deviasi sebesar 6,37028. Nilai standar deviasi variabel kompensasi merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel, yang mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima lebih bervariasi, hal ini dapat dipahami karena setiap karyawan memiliki kebutuhan dan ekspektasi yang berbeda terhadap kompensasi yang diterimanya. Meskipun demikian, nilai rata-rata sebesar 38,4643 menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan menilai kompensasi yang diterima berada pada tingkat yang tinggi pada aspek gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai minimum 30,00, nilai maksimum 50,00, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 42,1607, dan standar deviasi sebesar 3,98076. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel penelitian, dengan nilai standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan jawaban responden bersifat homogen. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pada aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Hasil analisis deskriptif ini memberikan gambaran awal yang positif mengenai kondisi ketiga variabel

penelitian, yang selanjutnya akan diuji lebih lanjut melalui analisis regresi linier berganda untuk membuktikan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara statistik.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas variabel kompetensi (X1) dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah responden sebanyak 56 orang ($N = 56$), maka nilai r_{tabel} yang digunakan adalah sebesar 0,2632 ($df = N - 2 = 54$). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2632) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Adapun hasil uji validitas variabel kompetensi (X1) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	r Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,708	0,2632	0,000	Valid
X1.2	0,742	0,2632	0,000	Valid
X1.3	0,598	0,2632	0,000	Valid
X1.4	0,729	0,2632	0,000	Valid
X1.5	0,707	0,2632	0,000	Valid
X1.6	0,789	0,2632	0,000	Valid
X1.7	0,731	0,2632	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, hasil uji validitas variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan

yang berjumlah 7 (tujuh) item dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} dari seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2632, dengan nilai signifikansi seluruh item berada di bawah 0,05. Secara rinci, nilai r_{hitung} tertinggi diperoleh pada item X1.6 sebesar 0,789, sedangkan nilai r_{hitung} terendah diperoleh pada item X1.3 sebesar 0,598. Meskipun demikian, seluruh nilai r_{hitung} tersebut tetap berada jauh di atas nilai r_{tabel} sebesar 0,2632, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi (X1) telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji validitas variabel kompensasi (X2) dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* Pearson dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah responden sebanyak 56 orang ($N = 56$), maka nilai r_{tabel} yang digunakan adalah sebesar 0,2632 ($df = N - 2 = 54$). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2632) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Adapun hasil uji validitas variabel kompensasi (X2) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X2.1	0,555	0,2632	0,000	Valid
X2.2	0,548	0,2632	0,000	Valid
X2.3	0,546	0,2632	0,000	Valid

X2.4	0,617	0,2632	0,000	Valid
X2.5	0,756	0,2632	0,000	Valid
X2.6	0,812	0,2632	0,000	Valid
X2.7	0,881	0,2632	0,000	Valid
X2.8	0,783	0,2632	0,000	Valid
X2.9	0,688	0,2632	0,000	Valid
X2.10	0,831	0,2632	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, hasil uji validitas variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 10 (sepuluh) item dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} dari seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2632, dengan nilai signifikansi seluruh item berada di bawah 0,05. Secara rinci, nilai r_{hitung} tertinggi diperoleh pada item X2.7 sebesar 0,881, sedangkan nilai r_{hitung} terendah diperoleh pada item X2.3 sebesar 0,546. Meskipun demikian, seluruh nilai r_{hitung} tersebut tetap berada jauh di atas nilai r_{tabel} sebesar 0,2632, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi (X2) telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah responden sebanyak 56 orang ($N = 56$), maka nilai r_{tabel} yang digunakan adalah sebesar

0,2632 ($df = N - 2 = 54$). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2632) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Adapun hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Y.1	0,627	0,2632	0,000	Valid
Y.2	0,679	0,2632	0,000	Valid
Y.3	0,787	0,2632	0,000	Valid
Y.4	0,692	0,2632	0,000	Valid
Y.5	0,626	0,2632	0,000	Valid
Y.6	0,718	0,2632	0,000	Valid
Y.7	0,676	0,2632	0,000	Valid
Y.8	0,550	0,2632	0,000	Valid
Y.9	0,802	0,2632	0,000	Valid
Y.10	0,575	0,2632	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 10 (sepuluh) item dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} dari seluruh item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2632, dengan nilai signifikansi seluruh item berada di bawah 0,05. Secara rinci, nilai r_{hitung} tertinggi diperoleh pada item Y.9 sebesar 0,802, sedangkan nilai r_{hitung} terendah diperoleh pada item Y.8 sebesar 0,550. Meskipun demikian, seluruh nilai r_{hitung} tersebut tetap berada jauh di atas nilai r_{tabel} sebesar 0,2632, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) telah

memenuhi syarat validitas dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas ketiga variabel penelitian sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi (X1) sebanyak 7 item, variabel kompensasi (X2) sebanyak 10 item, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 item, atau secara keseluruhan berjumlah 27 item pernyataan dinyatakan valid karena seluruhnya memiliki nilai $r_{hitung} > r$ (0,2632) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan untuk tahapan analisis data selanjutnya.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian, yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ (Sugiyono, 2019). Adapun hasil uji reliabilitas ketiga variabel penelitian disajikan secara ringkas pada tabel berikut.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,839	7	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,885	10	Reliabel

3	Kinerja Karyawan (Y)	0,855	10	Reliabel
---	-------------------------	-------	----	----------

Sumber: Output SPSS (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,839 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 7 item. Nilai tersebut berada pada rentang 0,81 – 1,00 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen variabel kompetensi (X1) dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Selanjutnya, variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,885 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 item. Nilai tersebut merupakan nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi di antara ketiga variabel penelitian dan berada pada rentang 0,81 – 1,00 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen variabel kompensasi (X2) dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,855 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 item. Nilai tersebut juga berada pada rentang 0,81 – 1,00 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi,

sehingga instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan pada ketiga variabel, yaitu kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), seluruhnya dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang berada di atas 0,60 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat keandalan dan konsistensi yang sangat baik, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan untuk digunakan pada tahapan analisis data selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\leq 0,05$, maka data residual tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				56
Normal Parameters ^{a,b}		Mean		.0000000
		Std. Deviation		3.12591943
Most Extreme Differences	Absolute			.107
	Positive			.107
	Negative			-.054
Test Statistic				.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.162
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.			.104
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.096
		Upper Bound		.112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Output SPSS (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Test Statistic* sebesar 0,107 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,162. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,162 tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,162 > 0,05$), sehingga H_0 diterima yang berarti data residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,104 yang juga

berada di atas 0,05, sehingga semakin memperkuat kesimpulan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk tahapan analisis data selanjutnya, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linier berganda.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghazali (2018), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil uji *multikolinieritas* dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
Total_X1	.976	1.024
Total_X2	.976	1.024

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS (diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,976 dan nilai VIF sebesar 1,024, sedangkan variabel kompensasi (X2) juga memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,976 dan nilai VIF sebesar 1,024. Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,976 yang lebih besar dari 0,10 ($0,976 > 0,10$), dan nilai VIF sebesar 1,024 yang lebih kecil dari 10 ($1,024 < 10$). Selain itu, nilai VIF kedua variabel yang mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang berarti di antara variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen, sehingga asumsi multikolinieritas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk tahapan analisis data selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.067	2.184		1.862	.068
Total_X1	-.027	.062	-.061	-.439	.663
Total_X2	-.019	.039	-.067	-.483	.631

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji Glejser, diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,663, sedangkan variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,631. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

variabel Kompetensi dan Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai absolut residual.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

4. Uji regresi linnier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan output SPSS disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.178	3.854		5.236	.000
Total_X1	.456	.110	.453	4.149	.000
Total_X2	.224	.068	.358	3.282	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebagaimana terdapat pada tabel *Coefficients*, sehingga persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 20,178 + 0,456X_1 + 0,224X_2 + e$$

Nilai Konstanta sebesar 20,178 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diprediksi sebesar 20,178. Koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0,456 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,456 satuan. Sedangkan koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,224 juga bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel Kompetensi tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,224 satuan.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kompetensi dan Kompensasi, memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2), secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan pada

taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,006. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. 12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.178	3.854		5.236	.000
Total_X1	.456	.110	.453	4.149	.000
Total_X2	.224	.068	.358	3.282	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil uji t pada tabel Coefficients, diperoleh hasil sebagai berikut.

- 1) Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,149, sedangkan t tabel sebesar 2,006. Karena $t \text{ hitung} (4,149) > t \text{ tabel} (2,006)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Dengan demikian, Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,282, sedangkan t tabel sebesar 2,006. Karena t hitung (3,282) > t tabel (2,006) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap

variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (df_1) = 2 dan (df_2) = 53, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,17. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila F hitung > F tabel dan nilai Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	334.128	2	167.064	16.476	.000 ^b
Residual	537.425	53	10.140		
Total	871.554	55			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,476 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung ($16,476$) > F tabel ($3,17$) dan nilai Sig. ($0,000$) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu

Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2), dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.360	3.18435

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 38,3%. Sementara itu, 61,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Bagian ini menyajikan pembahasan atas hasil analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan temuan statistik penelitian dengan teori-teori yang relevan mengenai kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat dimaknai secara lebih mendalam dan kontekstual sesuai dengan kondisi karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,149 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,006, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,456 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,456 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi tetap.

Temuan ini sejalan dengan konsep bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendorong seseorang mampu menghasilkan kinerja yang unggul di tempat kerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan pada aspek pengetahuan mengenai pekerjaan, keterampilan teknis dalam menjalankan tugas, maupun sikap kerja yang profesional, maka karyawan tersebut akan semakin mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hasil analisis deskriptif juga memperkuat temuan ini, di mana nilai rata-rata variabel Kompetensi sebesar 29,3393 dengan standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa karyawan PT. Maju Bersama

Mensejahterakan secara umum sudah memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan cenderung homogen.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah cukup berhasil dalam membangun kapasitas sumber daya manusianya, baik melalui proses rekrutmen dan seleksi yang selektif, program pelatihan, maupun pengalaman kerja yang terakumulasi seiring waktu. Meskipun demikian, mengingat kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan tetap perlu menjaga keberlanjutan pengembangan kompetensi karyawan, khususnya bagi kelompok usia muda (≤ 25 tahun) yang proporsinya cukup signifikan yaitu sebesar 25,00% dari total responden, agar kompetensi yang dimiliki dapat terus relevan dengan tuntutan pekerjaan dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,282 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,006, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,224 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,224 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi tetap.

Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, upah, dan insentif, maupun non-finansial seperti tunjangan dan fasilitas kerja, merupakan salah satu faktor pendorong penting bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sepadan dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, maka akan tumbuh rasa keadilan dan kepuasan kerja yang pada gilirannya mendorong motivasi dan kinerja yang lebih baik. Hal ini juga tercermin dari hasil analisis deskriptif, di mana nilai rata-rata variabel Kompensasi sebesar 38,4643 berada pada kategori tinggi, meskipun nilai standar deviasinya sebesar 6,37028 merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel penelitian, yang mengindikasikan adanya variasi persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima.

Variasi persepsi tersebut wajar terjadi mengingat setiap karyawan memiliki latar belakang, kebutuhan, dan ekspektasi yang berbeda-beda terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Meskipun demikian, karena kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan perlu terus mengevaluasi dan memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan bersifat adil secara internal maupun kompetitif secara eksternal, sehingga dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dibandingkan dengan pengaruh kompetensi, koefisien regresi kompensasi relatif lebih kecil (0,224 berbanding 0,456), yang

mengindikasikan bahwa pada konteks penelitian ini, penguatan kompetensi memberikan daya ungkit yang sedikit lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan penyesuaian kompensasi, meskipun keduanya sama-sama terbukti berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,476 lebih besar dari F tabel sebesar 3,17, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompetensi dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bekerja secara saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, di mana kompetensi berperan sebagai landasan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan kompensasi berperan sebagai faktor pendorong motivasi eksternal yang mendukung karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan tersebut dalam bekerja.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,383 atau 38,3%, yang berarti variabel Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 38,3%, sedangkan

sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R Square sebesar 38,3% tergolong moderat, yang mengindikasikan bahwa meskipun kompetensi dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan, kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan juga dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang perlu menjadi perhatian perusahaan secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan sebaiknya dilakukan melalui strategi yang bersifat komprehensif, yaitu dengan tetap memperkuat pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, sekaligus memastikan sistem kompensasi yang diberikan tetap adil, layak, dan kompetitif. Kombinasi antara penguatan kompetensi dan perbaikan sistem kompensasi secara bersamaan diyakini akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan apabila hanya salah satu aspek saja yang diperhatikan oleh perusahaan.

4. Kaitan Temuan Penelitian dengan Teori Harapan (Expectancy Theory)

Temuan penelitian ini juga relevan dan dapat dijelaskan melalui Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja secara optimal ditentukan oleh tiga komponen utama, yaitu expectancy (harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja tertentu), instrumentality (keyakinan bahwa kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan atau penghargaan tertentu), dan valence (nilai atau daya tarik imbalan tersebut bagi individu yang bersangkutan). Ketiga komponen ini saling berkaitan dan secara bersama-sama menentukan seberapa besar dorongan seseorang untuk mengerahkan usaha dalam bekerja.

Dikaitkan dengan variabel Kompetensi (X1), komponen expectancy dalam Teori Harapan dapat dijelaskan melalui keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, akan memiliki keyakinan (expectancy) yang lebih besar bahwa usaha yang dikerahkannya akan benar-benar menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan dengan kompetensi rendah cenderung memiliki keraguan terhadap kemampuannya sendiri, sehingga usaha yang dikerahkan pun menjadi kurang optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebab semakin tinggi keyakinan diri

karyawan atas kompetensi yang dimilikinya, semakin besar pula dorongan untuk menampilkan kinerja terbaik.

Sementara itu, variabel Kompensasi (X2) dapat dikaitkan dengan komponen instrumentality dan valence dalam Teori Harapan. Instrumentality tercermin dari keyakinan karyawan bahwa kinerja yang baik akan diikuti dengan pemberian kompensasi yang sesuai, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja. Adapun valence tercermin dari seberapa besar nilai atau daya tarik kompensasi tersebut bagi masing-masing karyawan, yang tentu berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan preferensi individu, sebagaimana tercermin dari nilai standar deviasi variabel Kompensasi yang relatif besar pada hasil analisis deskriptif. Ketika karyawan meyakini bahwa kinerja yang baik akan berujung pada kompensasi yang layak dan bernilai bagi dirinya, maka motivasi untuk bekerja secara optimal akan semakin meningkat. Temuan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan memperkuat relevansi komponen instrumentality dan valence tersebut dalam konteks penelitian ini.

Lebih lanjut, pengaruh simultan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang terbukti signifikan dalam penelitian ini juga memperkuat logika Teori Harapan secara utuh, di mana motivasi kerja yang optimal hanya akan terbentuk apabila ketiga komponen, yaitu expectancy, instrumentality, dan

valence, terpenuhi secara bersamaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi namun tidak diimbangi dengan kompensasi yang layak akan cenderung kehilangan motivasi karena merasa usaha dan kemampuannya tidak dihargai secara setara. Sebaliknya, karyawan yang menerima kompensasi tinggi namun tidak memiliki kompetensi memadai juga akan kesulitan mewujudkan harapan tersebut menjadi kinerja nyata. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan akan lebih optimal apabila perusahaan mampu membangun keyakinan karyawan atas kompetensinya (expectancy) sekaligus memastikan adanya sistem kompensasi yang adil dan bernilai (instrumentality dan valence), sebagaimana yang diamanatkan oleh Teori Harapan Vroom.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,149 lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,456. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,282 lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,224. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan,

maupun fasilitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3. Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,476 lebih besar dari F tabel sebesar 3,17 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,383 menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 38,3%, sedangkan sisanya sebesar 61,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan ketiga kesimpulan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, baik hipotesis pertama, kedua, maupun ketiga, dinyatakan diterima. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama Mensejahterakan dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi karyawan yang diiringi dengan penerapan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang berlaku, namun demikian penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan agar hasil

penelitian ini dapat dimaknai secara proporsional. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Maju Bersama Mensejahterakan, dengan jumlah responden yang relatif terbatas yaitu sebanyak 56 orang. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik bisnis, budaya organisasi, maupun sistem manajemen sumber daya manusia yang berbeda.
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,383 atau 38,3% menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kompensasi hanya mampu menjelaskan sebagian dari variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun disiplin kerja, yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini.
3. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang bersifat self-report, yaitu jawaban responden didasarkan pada persepsi dan penilaian subjektif masing-masing individu terhadap kompetensi, kompensasi, dan kinerjanya sendiri. Kondisi ini berpotensi menimbulkan bias, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang bersifat sosial desirable atau tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

4. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yaitu data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu, sehingga belum dapat menggambarkan dinamika hubungan antara Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran, baik yang bersifat praktis bagi perusahaan maupun akademis bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

- a) Perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan program pengembangan kompetensi karyawan, misalnya melalui pelatihan berkelanjutan, coaching, maupun pemberian kesempatan belajar, mengingat kompetensi terbukti menjadi faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dalam penelitian ini. Perhatian khusus perlu diberikan kepada kelompok karyawan usia muda (≤ 25 tahun) agar dapat lebih cepat beradaptasi dan berkontribusi secara optimal.
- b) Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem kompensasi yang berlaku, dengan memperhatikan aspek keadilan internal maupun daya saing eksternal, mengingat variasi persepsi karyawan terhadap kompensasi cukup tinggi. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui

survei kepuasan kompensasi secara berkala agar kebijakan kompensasi yang diterapkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

- c) Mengingat Kompetensi dan Kompensasi hanya mampu menjelaskan 38,3% variasi Kinerja Karyawan, perusahaan juga disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan tingkat kepuasan kerja karyawan, guna mendukung peningkatan kinerja secara lebih menyeluruh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang secara teoritis diduga turut memengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja, agar model penelitian dapat menjelaskan variasi Kinerja Karyawan secara lebih komprehensif.
- b) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan atau memperbesar jumlah responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- c) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat longitudinal atau kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif (mixed method), misalnya dengan menambahkan wawancara mendalam, agar diperoleh pemahaman

yang lebih kaya mengenai dinamika hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, P. V. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN:(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR). *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(1), 186–195.
- Aprillya, P., & Mahargiono, P. B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(4).
- Budiyanto, E., & Mochlas, M. (2020). *Kinerja karyawan* (M. M. H. Ahmad Mukhlis, S.E. (ed.); Pertama). CV. AA. RIZKY.
- Castana, C., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1).
- Dessler, G. (2002). *Human resource management: Gary Dessler*. Recording for the Blind & Dyslexic.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasanah, H., & Sutanti, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hatindo Metal Utama. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(2), 85–92.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayah, A. F., Basalamah, M. S. A., & Djafar, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru, Makassar. *Center of Economic Students Journal*, 8(4), 1493–1500.
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press.

https://books.google.co.id/books?id=_MzZzwEACAAJ

- Lestari, A., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pt Duta Jaya Bakti Bersama Palembang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 6(1), 202–213.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition*. MC graw hill.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Corporate human resource management. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Mauluddin, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4).
- Miner, J. B. (1990). *Organizational behavior: Performance and productivity*. McGraw Hill-International.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Muslimah, N. N. (2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 152–161.
- Pratama, A. P. (2025). *PENGARUH KOMPENSASI SEBAGAI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . LEEA FOOTWEAR INDONESIA*. 7(3), 710–721.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis*.
- Putri, J. A., Sari, A. I., & Setiawan, T. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 4(2), 387–398.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

- Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Rosita, F. A. F. D. (2022). *KARYAWAN PADA PT GALAXY SURYA PANELINDO DESA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahariani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan (pertama)*. Penerbit widana Bhakti Persada.
- Spencer Jr, L. M. (1995). *Reengineering human resources: Achieving radical increases in service quality--with 50% to 90% cost and head count reductions*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2010). *Metode Peneliian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kunatitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D (ke-2)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pertama)*. KENCANA.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vroom, V., Porter, L., & Lawler, E. (2015). Expectancy theories. In *Organizational behavior 1* (pp. 94–113). Routledge.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada. <https://books.google.co.id/books?id=9NgM0AEACAAJ>
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Scopindo Media Pustaka.

Lampiran 1. Kuesioner

ANGKET/KUISIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAJU BERSAMA MENSEJAHTERAKAN CILACAP

A. Karakteristik Responden

Petunjuk : berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai.

1. Nama :

2. Usia :

- | | | |
|------------------------|----------------|--------------------|
| a. Dibawah 20
tahun | c. 31-40 tahun | e. 50 tahun keatas |
| b. 20-30 Tahun | d. 41-50 tahun | |

3. Jenis Kelamin :

- | | |
|--------------|--------------|
| a. Laki-laki | b. Perempuan |
|--------------|--------------|

B. Tingkat Kualitas Interaksi, Kualitas Lingkungan, Kualitas Hasil, Dan Kinerja Karyawan

Pilihlah salah satu jawaban menurut Bapak/Ibu/Sdr (i) yang paling sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai. Alternatif jawaban tersebut adalah :

SS	TS	N	TS	STS
----	----	---	----	-----

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan Kualitas Pelayanan	SS	S	N	TS	STS
Kompetensi (X1)						
Indikator Pengetahuan						
1.	Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai prosedur dan standar kerja yang berlaku di PT. Maju Bersama Mensejahterakan					
2.	Saya mampu memahami setiap informasi dan kebijakan baru yang diberikan oleh perusahaan terkait pekerjaan saya					
Indikator Keterampilan						
3.	Saya memiliki keterampilan teknis yang memadai dalam melaksanakan tugas pekerjaan di bidang usaha PT. Maju Bersama Mensejahterakan, baik di unit simpan pinjam, fotokopi, toko sembako, bakso, maupun roti					
4.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di lingkungan kerja saya					
Indikator Sikap						
5.	Saya bersikap terbuka dan menerima teguran dari atasan sebagai masukan yang konstruktif untuk perbaikan kinerja saya					
6.	Saya senantiasa menerima dan mempertimbangkan masukan dari rekan kerja demi terciptanya hasil kerja yang lebih baik di PT. Maju Bersama Mensejahterakan					
7.	Saya selalu mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di PT. Maju Bersama Mensejahterakan sebagai bentuk tanggung jawab saya sebagai karyawan					
Kompensasi (X2)						
Indikator Gaji						
8.	Saya menerima gaji pokok setiap bulan secara rutin dan tepat waktu dari PT. Maju Bersama Mensejahterakan					
9.	Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang saya emban di perusahaan					

No	Pertanyaan Kualitas Pelayanan	SS	S	N	TS	STS
	Indikator Upah					
10.	Upah yang saya terima dari PT. Maju Bersama Mensejahterakan telah memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
11.	Saya mendapatkan hak kenaikan upah secara berkala sesuai dengan masa kerja dan prestasi yang telah saya tunjukkan kepada perusahaan					
	Indikator Insentif					
12.	Saya mendapatkan bonus dari PT. Maju Bersama Mensejahterakan apabila berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
13.	PT. Maju Bersama Mensejahterakan memberikan bayaran lembur kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan					
	Indikator Tunjangan					
14.	Saya mendapatkan tunjangan berupa fasilitas kesehatan dari PT. Maju Bersama Mensejahterakan sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan					
15.	PT. Maju Bersama Mensejahterakan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada seluruh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
	Indikator Fasilitas					
16.	PT. Maju Bersama Mensejahterakan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan saya					
17.	PT. Maju Bersama Mensejahterakan memberikan jaminan hari tua sebagai bentuk perlindungan sosial dan kesejahteraan jangka panjang bagi seluruh karyawan					
	Kinerja Karyawan (Y)					
	Indikator Kuantitas Pekerjaan					
18.	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh PT. Maju Bersama Mensejahterakan					
19.	Saya secara konsisten menghasilkan output kerja yang sesuai dengan standar jumlah yang diharapkan perusahaan dalam setiap periode kerja					
	Indikator Kualitas Pekerjaan					

No	Pertanyaan Kualitas Pelayanan	SS	S	N	TS	STS
20.	Pekerjaan yang saya hasilkan di PT. Maju Bersama Mensejahterakan selalu sesuai dengan standar mutu dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
21.	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai pada bidang pekerjaan yang saya lakukan sehingga menghasilkan hasil kerja yang berkualitas					
	Indikator Ketepatan Waktu					
22.	Saya selalu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan PT. Maju Bersama Mensejahterakan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan					
23.	Saya mampu memprioritaskan pekerjaan secara efektif sehingga tidak pernah mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas					
	Indikator Kehadiran					
24.	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan sebagai bentuk tanggung jawab dan kedisiplinan saya sebagai karyawan PT. Maju Bersama Mensejahterakan					
25.	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh PT. Maju Bersama Mensejahterakan					
	Indikator Kemampuan Kerja sama					
26.	Saya mampu bekerja sama secara efektif dengan seluruh rekan kerja di PT. Maju Bersama Mensejahterakan demi tercapainya tujuan perusahaan					
27.	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya demi kelancaran operasional perusahaan					

lampiran 2 Output Hasil Uji SPSS

UJI ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	56	7.00	34.00	29.3393	3.95556
Total_X2	56	10.00	50.00	38.4643	6.37028
Total_Y	56	30.00	50.00	42.1607	3.98076
Valid N (listwise)	56				

UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

a. X1

Correlations

		X1. 1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1. 1	Pearson Correlation	1	.550**	.300*	.460**	.340*	.466**	.409**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.000	.010	.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.550**	1	.425**	.743**	.230	.348**	.292*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.088	.009	.029	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.300*	.425**	1	.365**	.320*	.315*	.303*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.025	.001		.006	.016	.018	.023	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.460**	.743**	.365**	1	.273*	.388**	.290*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.042	.003	.030	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.340*	.230	.320*	.273*	1	.765**	.711**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.010	.088	.016	.042		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.466**	.348**	.315*	.388**	.765**	1	.752**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.018	.003	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.409**	.292*	.303*	.290*	.711**	.752**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	.002	.029	.023	.030	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
Total_X1	Pearson Correlation	.708**	.742**	.598**	.729**	.707**	.789**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

[illegible]

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

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

c. Y

Correlations

[illegible]

Y.7	Pearson Correlation	.156	.300*	.500*	.466*	.587*	.314*	1	.480*	.538*	.334*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.251	.025	.000	.000	.000	.019		.000	.000	.012	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	.040	.224	.301*	.277*	.236	.501*	.480*	1	.275*	.255	.550**
	Sig. (2-tailed)	.768	.097	.024	.039	.080	.000	.000		.040	.058	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.9	Pearson Correlation	.568*	.515*	.619*	.565*	.495*	.471*	.538*	.275*	1	.409*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.040		.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.10	Pearson Correlation	.310*	.329*	.378*	.084	.062	.443*	.334*	.255	.409*	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.020	.013	.004	.538	.648	.001	.012	.058	.002		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total_Y	Pearson Correlation	.627*	.679*	.787*	.692*	.626*	.718*	.676*	.550*	.802*	.575*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

2. Uji Realibilitas

a. X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	7

b. X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

c. Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.12591943
Most Extreme Differences	Absolute		.107
	Positive		.107
	Negative		-.054
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.162
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.104
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.096
		Upper Bound	.112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_X1	.976	1.024
Total_X2	.976	1.024

a. Dependent Variable: Total_Y

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.067	2.184		1.862	.068
Total_X1	-.027	.062	-.061	-.439	.663
Total_X2	-.019	.039	-.067	-.483	.631

a. Dependent Variable: ABS_RES

UJI HIPOTESIS

A. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.178	3.854		5.236	.000
Total_X1	.456	.110	.453	4.149	.000
Total_X2	.224	.068	.358	3.282	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

B. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	334.128	2	167.064	16.476	.000 ^b
Residual	537.425	53	10.140		
Total	871.554	55			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

C. Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.360	3.18435

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 3 Tabulasi Data

No	KOMPETENSI									KOMPENSASI										KINERJA KARYAWAN											
	X1									X2										Y											
	1	2	3	4	5	6	7	T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T	
1	5	4	3	5	3	4	4	28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	46	
2	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	38	
3	4	5	5	4	4	5	4	31	3	2	3	4	4	4	4	5	3	3	35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40	
4	3	5	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	1	1	1	1	1	1	1	7	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	43	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	
6	5	5	4	4	5	5	5	33	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
7	4	5	4	4	3	5	4	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
8	4	5	5	5	4	5	5	33	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
9	5	3	3	2	4	5	5	27	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	40	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
10	4	4	3	4	4	4	5	28	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
11	5	4	5	3	4	4	5	30	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	38	
12	3	3	3	4	5	5	5	28	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
13	4	4	3	3	4	5	5	28	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	40	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43	
14	3	3	3	4	5	5	5	28	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
15	3	3	3	4	5	5	5	28	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
17	4	5	3	4	5	5	5	31	5	5	4	3	3	3	4	3	5	3	38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	
18	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
19	3	5	5	5	5	5	5	33	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	39	4	4	4	5	5	4	5	5	5	1	42	
20	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46	
21	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	
22	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	3	3	2	2	3	2	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38	
23	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	2	2	4	2	3	2	31	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47	
24	5	4	4	4	4	4	4	29	4	2	2	5	2	2	3	2	4	2	28	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	38	
25	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	2	2	3	2	4	2	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
26	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	3	2	2	3	2	4	2	31	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	39	
27	4	4	4	3	4	4	4	27	5	4	4	3	2	2	3	2	4	2	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
28	3	4	5	4	4	4	5	29	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	31	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	42	
29	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	42	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43	
30	4	3	4	3	5	5	5	29	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	39	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	
31	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	41	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46	
32	4	3	4	3	5	5	5	29	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	38	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44	
33	4	4	4	3	5	5	5	30	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	39	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44	
34	4	3	4	3	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
35	4	4	3	3	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	

[illegible]

Lampiran 4 r tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 5 T tabel

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77

Lampiran 6 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Biodata Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Pribadi

Nama : Gangsar Saputra
 NIM : 22BH10064
 Program Studi : Manajemen
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 22 Desember 2003
 Agama : Islam
 Alamat Rumah : Desa Bumireja, Kedungreja, Cilacap
 HP : 089602552318
 Nama Ayah : Supriyanto
 Nama Ibu : Suwarni

B. Riwayat Pendidikan

1. MI : MI Al Ma'arif 02 Bumireja / 2016
 2. Mts : Mts Al Mukarromah Sampang / 2019
 3. MA : MA Nurul Islam Sampang / 2022
 4. Pendidikan Tinggi : FE UNUGHA CILACAP/ 2022 –sekarang

Cilacap, 1 Agustus 2026

Hormat Saya,

Gangsar Saputra