

Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)

Homepage: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>

Menakar Kompetensi serta Kompensasi: Kinerja Karyawan Taman Indie Resto

Fitria Andhini Mayangsari

*Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, dan mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Taman Indie Resto Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner ke 35 karyawan Taman Indie Resto Malang. Penelitian menggunakan sampel jenuh dimana semua karyawan dijadikan responden. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji determinasi r , uji t , dan uji f . Hasil penelitian data menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, (2) Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian kompensasi yang diterima dan peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, (3) Kompetensi dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik kompetensi yang dilakukan dan diberikan serta kesesuaian akan kompensasi yang didapat akan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, kompensasi, Kompetensi.

PENDAHULUAN

Laju roda perusahaan akan berjalan baik ketika perusahaan menghasilkan pencapaian baik dan karyawan memiliki kinerja yang baik. Ketika karyawan tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya SDM yang berkualitas dalam melakukan operasional perusahaan.

Kompetensi menjadikan karyawan sebagai alat ukur dalam suatu pekerjaan. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai, karyawan menjadi lebih bersemangat dalam dan berupaya untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Kinerja Karyawan akan menyangkut kualitas dan jumlah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selama ini perbedaan kompensasi yang diterima karyawan karena adanya perbedaan kompetensi telah menjadi penyebab menurunnya kinerja.

Terdapat perbedaan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan part time kontrak atau tetap. Kompensasi yang diterima juga berbeda sesuai dengan status karyawan baik secara kompensasi finansial ataupun kompensasi non finansial. Terdapat beberapa

karyawan yang dimana mereka sudah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya dan sudah dikatakan mampu serta sudah mendapat kompensasi yang sesuai namun menghasilkan kinerja yang kurang baik dan sebaliknya.

TELAAH LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno Edi (2012) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen dalam mengatur pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasibuan (2013). Sumber daya manusia diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab untuk mengelola aset dan berkontribusi secara optimal.

Kompetensi

Rosidah (2013) mencirikan keterampilan sebagai kualitas dasar individu yang memberdayakan individu tersebut untuk memberikan eksekusi yang tak tertandingi dalam pekerjaannya. Menurut Moeheriono, (2013) adalah kualitas-kualitas yang mendasari individu terkait dengan kelangsungan pelaksanaan individu dalam pekerjaannya atau atribut fundamental dari orang-orang yang memiliki hubungan sebab akibat atau sebagai hubungan sebab akibat dengan tindakan yang digunakan sebagai semacam perspektif, sukses atau fantastis atau eksekusi dominan di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu.

Kompensasi

Gomez-Mejia (2012) mengatakan bahwa gaji adalah bentuk penghargaan dari organisasi kepada pekerja mengingat komitmen mereka. Penghargaan yang dimaksudkan merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan. Bentuk kompensasi terdiri atas upah atau gaji, intensif, tunjangan, fasilitas, dan lainnya.

Wijaya (2017:100) Upah adalah kompensasi yang diberikan oleh asosiasi atau organisasi kepada pekerja, yang dapat berupa uang atau non uang, untuk jangka waktu yang layak.

Kinerja Karyawan

Gomez (2010: 136) Kinerja Karyawan adalah rekaman hasil karya atas suatu kemampuan atau gerakan kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu, ada kurang lebih dua hal utama yang diharapkan agar suatu eksekusi berhasil melakukan pemeriksaan, yaitu pertama, adanya aturan-aturan eksekusi yang dapat diestimasi secara tidak memihak dan kedua, adanya objektivitas dalam siklus penilaian.

Hatsuko (2011:34) bahwa ada 3 macam model eksekusi yang mendasar, yaitu standar mengingat gagasan memusatkan perhatian pada kualitas individu seorang perwakilan, perilaku menyusun pusat aturan sehubungan dengan bagaimana pekerjaan selesai, dan model berbasis hasil.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

- Ha1 : Kompetensi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Taman Indie Resto Malang.
- Ha2 : Kompensasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Taman Indie Resto Malang.

Ha3 : Kompetensi dan kompensasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Taman Indie Resto Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dibuat dengan menggunakan metode kuantitatif. (Hermawan dan Santosa, 2020). Pemeriksaan kuantitatif digunakan untuk menjawab definisi masalah dengan memanfaatkan ide dan spekulasi sehingga teori dapat diketahui.

Sugiono (2015) mengartikan variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Bebas

Faktor-faktor yang tidak memiliki alasan yang jelas atau tidak ada baut yang menyorotinya. Faktor bebas dalam penelitian ini adalah kapabilitas (X1) dan remunerasi (X2).

Kompetensi adalah pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, baik secara alami maupun yang dilatih, yang akan menjadi bagian dari dirinya, sehingga nantinya dapat menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Pointer kemampuan adalah kemampuan, informasi, ide diri, sifat, motif.

Kompensasi adalah bentuk pemberian penghargaan baik berupa materiel atau non materiel dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi yang telah diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan mereka. Indikator kompensasi dapat diukur melalui perlindungan, kompensasi, penghargaan, tunjangan.

2. Variabel Terikat

Variabel yang memiliki anak panah menuju kearah variabel tertentu. Yang merupakan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas, jumlah, kecepatan, kolaborasi, kehadiran.

Populasi dalam penelitian ini ada seluruh karyawan di Taman Indie Resto Kota Malang yang beralamat di Jalan Araya Megah No. 9 Kota Malang yang berjumlah 35 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang di ambil melalui cara tertentu, dengan jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Apabila subjek kurang dari seratus, maka akan lebih baik jika digunakan semua. Pada penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sampel Taman Indie Resto sebanyak 35 karyawan.

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah:

1. Analisa Deskriptif

Pemeriksaan ini digunakan untuk merencanakan penelitian yang menghasilkan tipe kepribadian responden dan tanggapan terhadap setiap variabel.

2. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mrnguji kevalidan angket atau kuisisioner.

b. Uji Relabilitas

Kualitas estimasi yang tak tergoyahkan menunjukkan seberapa besar hasil komputasi dapat diandalkan.

c. Uji Normalis

Tes kebiasaan digunakan untuk menguji apakah model relaps memiliki dispersi normal.

- d. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas memutuskan apakah hubungan antara faktor-faktor bebas bersifat multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas terjadi dengan asumsi bahwa koefisien hubungan antara faktor otonom lebih dari 0,600 dan jika lebih kecil atau setara dengan 0,600, multikolinearitas tidak terjadi.
 - e. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknik Glejser. Jika setiap variabel otonom mempengaruhi sisa yang tak terbantahkan ($\alpha = 0,05$), maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model relaps.
 - f. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi harus dimungkinkan dengan uji Durbin-Watson (d). Hasil estimasi dikontraskan dan tabel bernilai $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua kualitas d, khususnya nilai sejauh mungkin (dU) dan nilai sejauh mungkin (dL) dengan kenaikan n dan k yang berbeda.
 - g. Analisa Regresi
Penelitian ini menggunakan berbagai model relaps lurus. Model pemeriksaan relaps ini bertujuan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara setiap variabel dalam tinjauan.
 - h. Koefisien Determinasi
Koefisien determinan (R^2) secara efektif menentukan arti variabel, sehingga koefisien jaminan harus dicari (suatu tindakan yang menunjukkan cara bahwa banyak variasi informasi dapat dipahami oleh model relaps).
 - i. Uji T
Pada dasarnya ini menunjukkan seberapa jauh dampak dari satu variabel informatif secara independen masuk akal dari variasi variabel dependen.
 - j. Uji F
Pada dasarnya uji pengukuran F digunakan untuk menunjukkan apakah setiap faktor otonom yang diingat untuk model saling mempengaruhi variabel dependen.
3. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis menggunakan pengujian signifikansi untuk setiap variabel yang digunakan untuk memastikan ada pengaruh atau tidak dalam pengujian variabel.

HASIL PENELITIAN

Analisa Deskriptif

Berdasarkan jenis kelamin responden, penelitian ini terdiri dari 2 yaitu laki-laki dan perempuan terhadap 35 responden, dengan persentase bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 22 orang atau sebesar (63%) sedangkan perempuan yaitu sebanyak 13 responden atau sebesar (37%). Dilihat dari jenis kelamin, responden yang lebih banyak adalah berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

Berdasarkan usia responden, penelitian ini terdiri dari 4 yaitu 17-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan lebih dari 45 tahun terhadap 35 responden menunjukkan responden yang berusia 17-25 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar (46%), 26-35 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar (26%), 36-45 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar (23%) sedangkan usia > 45 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar

(5%). Setelah melihat dari hasil diketahui bahwa responden dengan jumlah usia terbanyak adalah usia 17-25 dengan presentase 46%. Hal ini menunjukkan bahwa usia 17-25 tahun merupakan usia yang baik dalam memulai pengembangan karir.

Berdasarkan pendidikan responden, penelitian ini terdiri dari 5 yaitu jenjang SMA/SMK, D3, D4/S1, S2, dan lainnya terhadap 35 responden menunjukkan responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar (66%), D3 yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar (17%), D4/S1 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar (11%), S2 yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar (3%) sedangkan usia lainnya yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar (3%). Dapat dilihat bahwa responden berpendidikan SMA paling banyak serta paling sedikit berpendidikan S2 dan lainnya yang tingkat pendidikan D1.

Hasil Uji

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kompetensi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan baik dalam variabel kompetensi, kompensasi, dan kompetensi dan kompensasi adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil koefisien reliabilitas variabel kompetensi (X1) adalah sebesar $r_{alpha} = 0,830$, variabel kompensasi (X2) adalah sebesar $r_{alpha} = 0,845$, variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $r_{alpha} = 0,876$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik variabel bebas dan variabel terikat adalah reliabel atau dapat dipercaya karena koefisien Cronbach Alpha ketiga variabel diatas $> 0,600$.

3. Uji Normalis

Berdasarkan hasil uji normalis dapat diketahui nilai Kolmogorov-Smirnov terhadap unstandardized residual adalah sebesar 0,762. Hal tersebut membuktikan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0.05 atau 5% dan dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi karena residual model regresi berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Hasil menunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai IVF < 10.00 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji gleser menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai probabilitas atau > 0.05 atau tidak signifikan pada 5%. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini dengan uji glesjer yang sudah dilakukan.

6. Uji Autokorelasi

Hasil menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1.860, selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari tabel sig sebesar 0.05 dengan sampel sebanyak 35 responden dan jumlah variabel sebanyak 2 sehingga hasil dU dari tabel Durbin-Watson = 1.584. Nilai DW berada antara dU dan 4-dU, yaitu $1.584 < 1.860 < 2.416$. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

7. Uji Regresi Berganda

Nilai konstanta sebesar -2.438 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan kompensasi diasumsikan konstan atau $X = 0$, maka kinerja karyawan sebesar -2.438.

Kompetensi (X_1) koefisiennya sebesar 0.479, dampak eksekusi pekerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika pekerja memiliki kemampuan yang dimiliki mengharapkan faktor yang berbeda stabil, hal ini dapat mempengaruhi kinerja perwakilan sebesar 0,479.

Kompensasi (X_2) koefisien relaps sebesar 0,348 berpengaruh nyata terhadap eksekusi pekerja (Y). Artinya jika remunerasi yang didapat dilengkapi dan diindikasikan dengan kecurigaan faktor-faktor pendukung lainnya maka dapat mempengaruhi kinerja representatif sebesar 0,348.

8. Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari besaran variabel kompetensi dan kompensasi pada kinerja karyawan dengan melihat konsekuensi R Square sebesar 0,202 berarti bahwa keterampilan dan gaji secara bersamaan mempengaruhi kinerja perwakilan sebesar 20,2% dan sisanya dapat dipahami oleh variabel lain di luar model.

9. Uji T

Thitung untuk variabel skill adalah 2,659 dengan arti $0,012 < 0,05$. Dari hasil tersebut cenderung terlihat bahwa H_a diakui, H_0 ditolak. Variabel X_1 memiliki t hitung sebesar 2,659 dengan t tabel sebesar 2,030. Jadi t hitung $> t$ tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki komitmen terhadap Y sehingga faktor X_1 memiliki hubungan langsung dengan Y sehingga faktor kapabilitas sampai taraf tertentu mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Thitung untuk variabel gaji adalah 2,253 dengan arti $0,031 < 0,05$. Dari hasil tersebut cenderung terlihat bahwa H_a diakui, H_0 ditolak. Variabel X_2 memiliki t matematika sebesar 2.253 dengan t tabel 2.030. Jadi t hitung $> t$ tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y sehingga variabel X_2 memiliki hubungan yang searah dengan Y sehingga variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Uji F

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah F hitung 5.294 $> F$ tabel 3.27 dan sig 0.01 $< 0,05$. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis atau H_{a3} diterima yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Konsekuensi dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap eksekusi representatif yang ditunjukkan dengan nilai T hitung untuk variabel kapabilitas sebesar 2,659 dengan arti $0,012 < 0,05$. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa H_a diakui, H_0 ditolak. Variabel X_1 memiliki t hitung sebesar 2,659 dengan t tabel sebesar 2,030. Jadi t hitung $> t$ tabel sehingga dapat diduga bahwa variabel X_1 memiliki komitmen terhadap Y sehingga variabel X_1 memiliki hubungan yang searah dengan Y sehingga variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi disini dapat dikatakan hipotesis 1 telah teruji dan dapat diterima.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan T hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.253 dengan signifikansi $0.031 < 0.05$.

Dari hasil tersebut dapat diketahui H_a diterima H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai t hitung sebesar 2.253 dengan t tabel 2.030. Jadi t hitung $>$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y sehingga variabel X_2 memiliki hubungan yang searah dengan Y sehingga variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi disini dapat dikatakan hipotesis 2 telah teruji dan dapat diterima.

Hasil analisis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan Konsekuensi dari uji F , untuk diketahui bahwa pentingnya suatu insentif pengaruh X_1 dan X_2 secara bersamaan terhadap Y adalah F hitung 5,294 $>$ F tabel 3,27 dan $\text{sig } 0,01 < 0,05$. Dengan hasil tersebut, menunjukkan adanya spekulasi atau H_{a3} yang diakui yang menyatakan bahwa kemampuan dan gaji mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Artinya kompetensi dan kompensasi disini dapat dikatakan hipotesis 3 telah teruji dan dapat diterima.

Pembahasan

1. Efek samping dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa kapabilitas berdampak pada eksekusi pekerja. Konsekuensi dari tinjauan tersebut menyatakan bahwa keterampilan berdampak pada penampilan pekerja Taman Independent Resto Malang. Kompetensi disini dimaksudkan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dengan memiliki kompetensi atau kemampuan baik dan sesuai, maka karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai nantinya tidak akan memiliki kemampuan kurang baik dan akan menurunkan kinerja.
2. Efek samping dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa pembayaran secara berarti mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Konsekuensi dari review menyatakan bahwa gaji mempengaruhi pameran perwakilan Taman Independent Resto Malang. Kompensasi yang dimaksud adalah sesuainya karyawan mendapatkan kompensasi baik sebagai pembayaran moneter atau pembayaran non-moneter. Jika perwakilan mendapatkan gaji sesuai dengan yang dijanjikan dan sesuai dengan kemampuan atau kemampuan pekerja, maka pekerja akan bekerja keras sehingga nantinya akan memberikan presentasi yang layak untuk tempat mereka bekerja.
3. Konsekuensi dari tinjauan tersebut menunjukkan bahwa kapabilitas dan remunerasi dapat lebih mengembangkan eksekusi representatif di Taman Independent Resto Malang. Semakin baik kemampuan yang dilakukan dan diberikan serta kesesuaian imbalan yang diperoleh akan menambah semangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan pelaksanaan yang menyenangkan. Konsekuensi dari review menyatakan bahwa skill dan pay mempengaruhi presentasi perwakilan Taman Non mainstream Resto Malang. Pengaruh yang diberikan seorang karyawan sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik adalah dengan memiliki kerja dan kemampuan yang kompeten di bidangnya dan kesesuaian akan mendapatkan kompensasi dalam pekerjaannya.

KESIMPULAN

Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterampilan pekerja, semakin tinggi pula penampilan perwakilannya, demikian pula sebaliknya, rendahnya kemampuan pekerja. Dengan memiliki kompetensi atau

kemampuan yang baik dan sesuai, maka serang karyawan pasti akan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian kompensasi yang diterima dan peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya ketidaksesuaian jumlah kompensasi yang diterima akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Jika karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan yang dijanjikan dan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan karyawan tersebut, kemudian, perwakilan akan bekerja dengan baik sehingga nantinya akan menciptakan pameran yang layak untuk tempat mereka bekerja.

Kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dilakukan dan diberikan serta kesesuaian akan kompensasi yang didapat akan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pengaruh yang diberikan seorang karyawan sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik adalah dengan memiliki kerja dan kemampuan yang kompeten di bidangnya dan kesesuaian akan mendapatkan kompensasi dalam pekerjaannya.

SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dalam memberi posisi bagi karyawan disarankan memberi tahu posisi apa yang akan diberikan di awal kerja atau pada saat melakukan interview dan yang sesuai dengan latar belakang atau keahlian yang dimiliki karyawan sehingga bisa menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik.
2. Memberikan upah, baik moneter atau non-moneter, direkomendasikan sesuai kapasitas yang dipindahkan oleh pekerja dan sesuai pedoman yang telah diterapkan.
3. Spesialis masa depan diharapkan dapat meninjau berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan memilih atau menambahkan faktor dan tidak lupa menambahkan subjek penelitian dengan dasar yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol X1 No 2 Juli 2020.
- Anwar Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arman Maulana. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol X1 No 2 Juli 2020.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Erlangga.

- Dra. H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia: Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kenacna: Jakarta.
- Fadillah, Nita Nur. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarida. *e-Journal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 1. ISSN 2355-5408.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomez-Meija, L.R, Balkin, D.B, Cardy, R.L. 2012. *Managing Human Resource, &th Edition*. Pearson Education: USA.
- GP.Ranisa Pranazhira, dan Anggraini Sukmawati. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- H. M. Ma'aruf Abdullah. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Hamlan Daly. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Ptovisi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94.
- Harsuko. 2010. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hary Hermawan dan Santosa. 2020. *Metodologi Riset Kuantitatif Riset Bidang Kepariwisata Bandung*.Manggu Makmur Tanjung Lestari (Anggota IKAPI).
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tujuh Belas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *AGORA*, Vol. 6, No.1.
- Jhon Miner. 2017. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ni Putu Dian Purnamasari, dan Desak Ketut Sintaasih. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.Bali. *E-Jurnal Manajemen* Vol 8 No 9 Tahun 2019.
- Novianti et al. 2016. Pengaruh Ukuran Legislatif, Karakteristik Pemerintah Daerah dan Temuan Audit BPK terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Barat Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta. *E-Jurnal Bunghatta* Volume 9 No 1 Tahun 2016.
- Palan. 2008. *Competency Management- A Practicioer's Guide*. Jakarta: PPM.
- Pribadiyono dan Willy Hendarto. 2019. *Kompetensi Kerja Perkapalan*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.

- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods). Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Tun Huseno. 2016. Kinerja Pegawai “Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja”. Malang: Media Nusa Creative
- Veitzal Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Universitas Buana: Academia Jakarta.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Yusuf Ardiansyah, dan Lisa Harry Sulistiyowati. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 2, (1), 2018, 91-100.