

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONEKTRA
MANDIRI PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Rizky Novianti
NIM : 21 2013 265

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONEKTRA
MANDIRI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Rizky Novianti
NIM : 21 2013 265

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Novianti

Nim : 212013265

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, Februari 2017



Rizky Novianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konektra Mandiri Palembang
Nama : Rizky Novianti
Nim : 212013265
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal...27...Januari...2017
Pembimbing,



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si.
NIDN : 0216057001

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si.
NIDN : 0216057001

Motto :

"Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan sebaliknya jika kamu berbuat jahat, maka kejahatan itu untuk dirimu sendiri pula" (QS. Al-Isra': 7).

Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus

Kepada :

- ❖ Allah SWT Atas Ridhonya*
- ❖ Nabi Muhammad SAW*
- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta*
- ❖ Saudara-saudaraku Tercinta*
- ❖ Sahabat-sahabat Terdekatku*
- ❖ Seseorang yang kelak menjadi imamku*
- ❖ Teman-teman ku SD, SMP, SMA dan Kuliah*
- ❖ Almamaterku yang Kubanggakan*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONEKTRA MANDIRI PALEMBANG yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, dan tidak lupa kepada kedua orang tuaku tercinta Alm. Agus Rachman & Sri Suwarni, terima kasih sudah membesarkan dan mendidik kami berempat dengan sepenuh hati kalian, kasih sayang dan kebaikan Alm. papa dan mama untuk kami tidak akan pernah bisa terbalaskan sampai kapanpun. Penulis menyadari bahwa penyajian skripsi ini secara teknis dan materi masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Kholillah S.E., M.Si, selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si yang telah memberikan bimbingan untuk pembelajaran program SPSS sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.

8. Keluarga besarku yaitu ; Yuk Ana, Kak Udin, Kak Arik, Dira, Diva, Rere, Bulek Kus, Om Mijik, Nurul, Alm. Mas Danu dan Mas Dimas terima kasih untuk support serta masukannya.
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang selalu ada membantuku yaitu ; Shahnaz, Sapta, Vitak, Kak Yeni, Astri, Mutia, Riska, Vili, Icha, Engah, Dek Nina, Zaki, Nelli, Dina, Adel, Meta, Sally dan sahabat-sahabat lainnya yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu.
10. Teman-teman CM.13.02 selama menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
11. Teman-teman seperjuanganku KKN Posko 311 Banyuasin III angkatan ke-11, terima kasih atas kerjasama, pembelajaran dan kenangan yang telah diberikan selama di posko.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Sebelumnya	8

B. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
2. Kompensasi	18
3. Disiplin Kerja	19
4. Kompetensi	24
C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	95
A. Simpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian.....	29
Tabel IV.1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	48
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Pendapatan.....	49
Tabel IV.5. Hasil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas Kompensasi	51
Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	52
Tabel IV.8. Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	52
Tabel IV.9. Hasil Uji Validitas Kinerja	54
Tabel IV.10. Hasil Uji Reabilitas.....	55
Tabel IV.11. Hasil Tanggapan Responden	56
Tabel IV.12. Hasil Tanggapan Responden	57
Tabel IV.13. Hasil Tanggapan Responden	58
Tabel IV.14. Hasil Tanggapan Responden	59
Tabel IV.15. Hasil Tanggapan Responden	60
Tabel IV.16. Hasil Tanggapan Responden	61
Tabel IV.17. Hasil Tanggapan Responden	62
Tabel IV.18. Hasil Tanggapan Responden	63
Tabel IV.19. Hasil Tanggapan Responden	64

Tabel IV.20. Hasil Tanggapan Responden	65
Tabel IV.21. Hasil Tanggapan Responden	66
Tabel IV.22. Hasil Tanggapan Responden	67
Tabel IV.23. Hasil Tanggapan Responden	68
Tabel IV.24. Hasil Tanggapan Responden	69
Tabel IV.25. Hasil Tanggapan Responden	70
Tabel IV.26. Hasil Tanggapan Responden	71
Tabel IV.27. Hasil Tanggapan Responden	72
Tabel IV.28. Hasil Tanggapan Responden	73
Tabel IV.29. Hasil Tanggapan Responden	74
Tabel IV.30. Hasil Tanggapan Responden	75
Tabel IV.31. Hasil Tanggapan Responden	76
Tabel IV.32. Hasil Tanggapan Responden	77
Tabel IV.33. Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel IV.34. Hasil Uji F (Simultan)	80
Tabel IV.35. Hasil Uji t (Parsial).....	82
Tabel IV.36. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1. Struktur Organisasi PT. Konektra Mandiri Palembang	45
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai
- Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)
- Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran : Frekuensi Tanggapan Responden
- Lampiran : Surat Keterangan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : sertifikat TOEFL
- Lampiran : sertifikat KKN
- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Tabel r, t, F
- Lampiran : Persetujuan Perbaikan Skripsi

ABSTRAK

Rizky Novianti / 212013265 / 2017 / Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Penelitian ini bertempat di jalan Sersan KKO. Badaruddin No. 1155 kelurahan sungai buah kecamatan Ilir Timur 2 Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 76 responden. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan F_{hitung} (35,108) > F_{tabel} (3,15) dan t_{hitung} (2,903) X_1 (3,411) X_2 dan (4,346) X_3 > t_{tabel} (1,999). Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Rizky Novianti / 212013265 / 2017 / Influence of Compensation, Work Discipline and Competence toward Employee's Performance at PT. Konektra Mandiri Palembang. This research is formulated whether or not there was significant influence of compensation, work discipline and competence toward employee's performance at Pt. Konektra Mandir Palembang. This research is aimed at finding out the influence of compensation, work discipline and competence toward employee's performance at Pt. Konektra Mandiri Palembang. This research location was in Sersan KKO Badaruddin street number 1155 Kelurahan Sungai Buah district Ilir Timur II Palembang. The variables in this research were compensation, work discipline, competence and employee's performance. There were 72 respondent. The researcher used total sampling technique to select the sample. Primary data was used in this research. To collect the data, the research used questionnaires. Data analysis was qualitative-quantitative through multiple linear regression analysis. The results showed that count of $F_{count} (35,108) > F_{table} (3,15)$ and $T_{count} (2,903) X_1 (3,411) X_2$ dan $(4,346) X_3 > T_{table} (1,999)$. It means that H_0 was rejected and H_a accepted. It means that there was significant influence of compensation (X_1), work discipline (X_2) and competence (X_3) of employee's performance (Y) either simultaneously or partially.

Keyword : Compensation, Work Discipline, Competence and Employee's Performace

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan disiplin kerja. Menurut Emron Edison (2016:205) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi.

Kompensasi menurut Wibowo (2014:289) yakni seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:234-235) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu kinerja dan produktivitas, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan undang-undang serta peraturan yang berlaku.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut Edy Sutrisno (2016:85) penyesuaian diri dari tiap karyawan terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu keadaan yang tertib dan bebas dari kekaucauan-kekacauan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang

tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:356) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Selain kompensasi dan disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2014:271) setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila terapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi karyawan dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:283-286) yaitu keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

PT. Konektra Mandiri Palembang merupakan salah satu perusahaan milik swasta yang beralamat di Jalan Sersan KKO. Badaruddin No. 1155 Kelurahan Sungai Buah Kecamatan Ilir Timur 2 Kode pos 30111 Palembang Telp 0711-717476. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik, hal ini terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik dalam penyelesaian pembangunan yang masih sering mengalami kebocoran atap, sehingga pekerjaan tersebut harus diperbaiki kembali dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan sehingga kualitas kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan rencana kerja perusahaan. Karyawan bagian kantor juga sering melakukan kelalaian dengan tidak memasukkan nota atas pembelian barang dan material ke dalam pembukuan sehingga terjadi selisih antara laporan pembelian barang dengan total biaya yang telah dikeluarkan. Masalah lain dilapangan yang sering terjadi pada saat pengerjaan proyek, karyawan yang ditugaskan pada tahap penyelesaian proyek untuk bekerja dalam tim tetapi hanya karyawan tertentu yang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dan lainnya tidak menjalankan tugas tersebut akibatnya pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu kurang dari seminggu, terlambat menjadi lebih dari seminggu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Beberapa karyawan di PT. Konektra Mandiri Palembang menerima gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Sumatera Selatan yaitu Rp 2.206.000. Karyawan tersebut hanya menerima gaji sebesar Rp 1.800.000 padahal karyawan yang gajinya kurang dari UMR itu memiliki masa kerja kepada perusahaan tergolong lebih lama daripada karyawan baru yang diberikan gaji lebih besar dan sesuai dengan UMR. Pemberian insentif di perusahaan tidak sesuai dengan beban

kerja karyawan seperti karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif berupa yang lebih kecil daripada karyawan kantor, seharusnya karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif yang lebih besar daripada karyawan kantor mengingat beban kerja yang diterima oleh karyawan lapangan tadi lebih berat dari karyawan bagian kantor. Pemberian tunjangan berupa uang makan yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang adil oleh karyawan bagian lapangan, karena pada bagian lapangan pekerjaan yang dilakukan lebih sulit dan mempunyai tingkat risiko yang tinggi dibandingkan dengan karyawan bagian kantor. Uang makan yang diterima karyawan bagian kantor sebesar Rp 50.000 sedangkan untuk bagian lapangan hanya diberikan sebesar Rp 35.000.

Selain kompensasi hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Pimpinan pada perusahaan pada saat jam masuk kerja yang seharusnya pukul 07.30 akan tetapi pada kenyataannya pimpinan sering datang pukul 09.00 hal ini mengakibatkan karyawan seringkali ikut mencontoh pimpinan yang masih datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Pada perusahaan masih terdapat karyawan yang masih tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang tepat sehingga pekerjaan di perusahaan menjadi tertunda untuk diselesaikan dan sanksi hukuman yang diberikan perusahaan hanya berupa potongan uang makan saja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi. Dalam hal motivasi karyawan di perusahaan bisa dikatakan belum baik hal ini terlihat dari karyawan yang sering bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugasnya serta sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan dan dari pimpinan tidak memberikan perhatian serta daya dorongan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Sebagai contoh karyawan di bagian kantor sering malas untuk menyelesaikan pekerjaan dan sering menunda untuk diselesaikan tetapi atasan membiarkannya saja karyawan yang melakukan kelalaian tersebut. Di perusahaan juga masih terdapat karyawan yang belum mempunyai pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya serta perusahaan tidak memberikan pelatihan untuk karyawan tersebut. Akibatnya karyawan yang minim pengalaman tersebut sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan itu sering terjadi secara berulang. Dalam penyelesaian konflik yang terjadi dengan sesama karyawan, sering karyawan tidak mau diarahkan agar tidak melakukan kesalahan yang sama di kemudian hari.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konektra Mandiri Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk melihat praktek dan teori yang telah dipelajari sumber daya manusia khususnya variabel pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lanjut untuk melakukan pengkajian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Sebelumnya

Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang dengan metode sampling jenuh. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. . Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = - 2,169 + 0,782 X_1 + 0,710 X_2 + e$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,684 (68,4%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 42,298 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$ dan signifikansi $F = 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya.

Rivky Pomalinggo, Silvy L Mandey dan Yantje Ujang (2015) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan metode *confidence sampling*. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, kompetensi motivasi dan kinerja.

Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = - 4,843 + 0,467 X_1 + 0,173 X_2 + 0,283 X_3 + e$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,163 (16,3%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 2,526 lebih besar dari F_{tabel} 1,483, hal ini juga diperkuat dengan dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,072^a atau signifikan yang diperoleh lebih dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara.

Hamlan Daly (2015) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 orang dengan metode sampling jenuh. Variabel yang digunakan adalah Kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = 1,621 + 0,235 X_1 + 0,249 X_2 + 0,191 X_3$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,581 (58,1%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 25,986 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$ dan signifikansi $F = 0,000$. Maka dapat disimpulkan

bahwa adanya pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah.

Berdasarkan dari hasil penelitian mempunyai persamaan yaitu membahas mengenai variabel yang serupa pada penelitian pertama dan ketiga, jenis penelitian dengan asosiatif, data yang digunakan adalah data primer dan teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Sedangkan untuk perbedaan penelitian yaitu lokasi penelitian, serta sampel yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah penulis kaji, maka penulis ingin melakukan penelitian terhadap pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi PT. Konektra Mandiri Palembang Palembang.

B. Landasan teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:483) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) antara lain:

1) Kemampuan dan keahlian

Adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7) Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika

suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau kenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

11) Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) adalah

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja ini mencakup ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja meliputi output yang bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

3) Dapat atau tidaknya diandalkan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan meliputi mengikuti instruksi, inisiatif dari dalam diri karyawan, ketelitian dan kerajinan karyawan.

4) Sikap

Sikap karyawan meliputi kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1) Kualitas dan kemampuan pegawai

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

2) Sarana pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) serta hal-hal

yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja).

3) Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator kinerja

Menurut Wibowo (2014:86-88) ada tujuh indikator kinerja, yaitu

1) Tujuan

Sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, standar juga menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

4) Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

d. Tolak ukur keberhasilan kinerja.

Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy A. Rivai (2009:306), sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas meliputi tingkat pencapaian target kerja yang dilakukan oleh karyawan dan jenis atau jumlah pekerjaan yang disesuaikan.

2) Kualitas

Kualitas meliputi tingkat keakuratan rencana kerja, tingkat kesalahan dan kesulitan kerja yang dibebankan kepada karyawan dan tingkat pelaksanaan kerja sama.

3) Biaya.

Mengenai seberapa besar biaya yang harus dilakukan oleh perusahaan saat karyawan menjalankan tugasnya

4) Waktu yang diperlukan.

Meliputi penataan jadwal kerja serta ketepatan waktu penyelesaian kerja.

5) Keselamatan kerja.

Meliputi sarana utama yang disediakan dari perusahaan untuk karyawan demi pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2031:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, bonus dan kesejahteraan karyawan.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Jenis – jenis kompensasi menurut Wibowo (2014:290) adalah:

1) Upah dan Gaji

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja diatas standar.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

3) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap karyawan yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiadaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan dan menerapkan konsekuensinya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356) faktor-faktor dari disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau

rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

c. Indikator-indikator disiplin

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:194-198) diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan jadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting

dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat (waskat)

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak patuh akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, jadi kedisiplinan

karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Menurut Saydam dalam Lijan Poltak Sinambela (2016: 356) indikator yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya tauran pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian pada pegawai dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271) 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. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:283-286) faktor dapat berpengaruh yaitu:

1) Keyakinan dan Nilai

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

2) Keterampilan

Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan tersebut individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik,

menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

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 seorang bawahan.

6) 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. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tahu dalam lingkungan kerja.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi, sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi, praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai-berhubungan dengan semua kompetensi, kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan, komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan dan proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Edy Sutrisno (2016:204) indikator-indikator dalam kompetensi adalah:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif.

Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan

identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman merupakan kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Nilai adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap (*attitude*)

Sikap yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

C. Hipotesis

Adanya pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:59) jenis-jenis metode penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel lain dan mencari hubungan variabel tersebut dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan jenisnya penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dimana adanya pengaruh dari variabel terhadap variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, sebagai variabel bebasnya adalah kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Konektra Mandiri Palembang Jalan Sersan KKO. Badaruddin No. 1155 Kelurahan Sungai Buah Kecamatan Ilir Timur 2 Palembang, Sumatera Selatan Telepon (0711) 717476.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Variabel, Definisi Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kompensasi (X ₁)	Apa yang diterima karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada PT. Konektra Mandiri Palembang.	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di PT Konektra Mandiri Palembang.	a. Teladan pimpinan b. Ketegasan c. Sanksi Hukuman
3	Kompetensi (X ₃)	Suatu kemampuan karyawan PT Konektra Mandiri Palembang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	a. Motivasi b. Pengalaman c. Karakteristik kepribadian
4	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Waktu yang diperlukan

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan teori, 2016.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 72 karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang dengan rincian berikut ini:

Tabel 2

Jumlah Karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang

No	Bagian	Populasi
1	Kantor	17
2	Lapangan	51
3	Office Boy	4
Jumlah		72

Sumber: PT Konektra Mandiri Palembang, 2016

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang Diperlukan

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2014:137) adalah

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan oleh penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137-146) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan adalah :

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi adalah teknik pengumpulan data yang lebih spesifik.

Dari berbagai metode pengumpulan data diatas, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:6) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dengan menggunakan kalimat-kalimat. Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, Secara kualitatif sebagai berikut:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Instrument Penelitian

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:17) untuk memenuhi kriteria sebuah penelitian yang dianggap sebagai penelitian ilmiah maka kecermatan pengukuran sangat diperlukan. Ada dua alat ukur untuk memperoleh suatu pengukuran yang cermat sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:168) validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara pengujian validitas konstruksi yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Perhitungan untuk menguji validitas dilakukan dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*) versi 15.00 *for windows* .

2) Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:168) reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama

akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu atau *internal consistency*. *Internal consistency* yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Teknik yang digunakan dalam menganalisis instrumen pada penelitian ini yaitu dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split Half*) maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok disusun sendiri dan skor butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya. Setelah didapat koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

b. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Misbahuddin dan

Iqbal (2013:88) Regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua lebih variabel bebas (variabel X). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel kompetensi kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
X_1	: Kompensasi
X_2	: Disiplin Kerja
X_3	: Kompetensi
a	: Nilai konstanta
b_1 b_2 b_3	: Koefisien regresi
e	: Error Term

2) Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013:159) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

Langkah-Langkah Uji F (Uji Simultan), yaitu:

1) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

2) Menentukan F_{tabel} dan Taraf Nyata (α)

Menentukan F_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) dan tingkat kebebasan (df) = n-k-1.

3) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 diterima H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_a ditolak H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Menghitung Nilai Uji Statistik

5) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya ada pengaruh kompensasi, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Konektra

Mandiri Palembang. H_a diterima dan H_o ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

b) Uji t (Uji Parsial)

Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:160) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).

Langkah-Langkah Uji t (Uji Parsial) yaitu:

1) Menentukan formulasi hipotesis

H_o = Tidak ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

H_a = Ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

2) Menentukan t tabel dan taraf nyata (α)

Menentukan t_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan tingkat kebebasannya yaitu $(df) = n-2 ; t_{\alpha ; n-2}$

3) Menentukan Kriteria Pengujian

H_o diterima H_a ditolak apabila $t_o \leq t_{\alpha}$

H_0 ditolak H_a diterima apabila $t_0 > t_\alpha$

4) Menentukan nilai uji statistik (t_0)

5) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

c) Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel (X_1), variabel (X_2) dan variabel (X_3) terhadap variabel (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Konektra Mandiri Palembang

PT. Konektra Mandiri adalah salah satu perusahaan kontraktor swasta di kota Palembang yang didirikan pada tanggal 14 Juni 2004 sesuai dengan akte nomor 69 melalui kantor notaris DIAN SARASWATI, S.H. PT. Konektra Mandiri Palembang merupakan perusahaan golongan besar yang memiliki Grade 7 dimana dapat melaksanakan pekerjaan dengan nilai batasan nilai pekerjaan (nilai proyek) diatas Rp. 1 Milyar sampai dengan tidak terbatas. PT. Konektra Mandiri Palembang juga merupakan perusahaan yang dapat menjalankan pekerjaan seperti general kontraktor, yaitu perusahaan yang menerima pekerjaan secara umum mulai dari perencanaan sampai kepada pelaksanaan dan bergerak di semua pekerjaan proyek konstruksi baik bangunan gedung maupun bangunan sipil. Selain general kontraktor, PT. Konektra Mandiri juga sebagai perusahaan yang melayani pengadaan berbagai jenis barang termasuk material pendukung proyek konstruksi.

b. Visi dan Misi PT. Konektra Mandiri Palembang

1) Visi PT. Konektra Mandiri Palembang

Menjadi perusahaan kontraktor besar di bidang general kontraktor, supplier dan perdagangan umum yang dikenal dalam skala nasional.

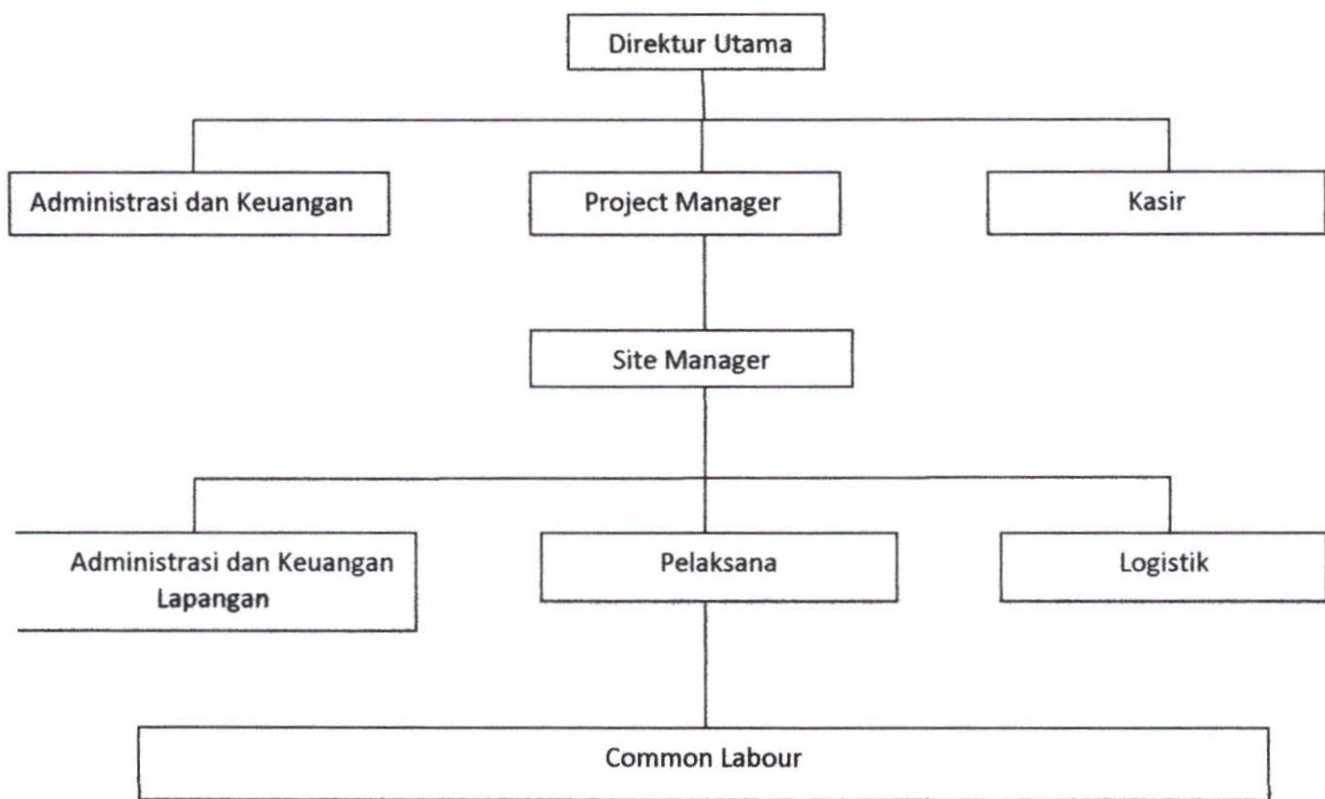
2) Misi PT. Konektra Mandiri PAlembang

- a) Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan.
- b) Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan.
- c) Serta turut berpartisipasi dalam pembangunan negara Republik Indonesia.
- d) Mendapatkan laba yang maksimal.

c. Struktur Organisasi PT. Konektra Mandiri Palembang

1) Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi
PT. Konektra Mandiri Palembang



2) Tugas Pokok dan Fungsi Unit Organisasi

a) Direktur

- 1) Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran dan pelaksanaan kegiatan perusahaan,

mengkoordinir serta membimbing kegiatan perusahaan sehari-hari.

- 2) Mempertanggungjawabkan semua kewajiban yang menyangkut rugi laba perusahaan, produksi dan keuangan perusahaan.

b) Administrasi dan keuangan kantor

Merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk melaksanakan administrasi yang ada di kantor.

- 1) Melaksanakan tata usaha surat menyurat, tata usaha pimpinan dan tata usaha kerumah tanggaan kantor.
- 2) Mengatur perjalanan dinas dan penggunaan kendaraan dinas serta kelengkapannya.
- 3) Melaksanakan tata usaha kepegawaian di kantor yang meliputi seleksi penerimaan, pengangkatan, penggajian, dan pemberhentian pegawai.
- 4) Membuat laporan kepegawaian dan inventaris perusahaan secara berkala.

c) Project manager

- 1) Membuat rencana kerja dan anggaran konstruksi
- 2) Mengendalikan seluruh kegiatan konstruksi
- 3) Melakukan koordinasi dengan semua pihak terkait
- 4) Membangun komunikasi internal dan eksternal
- 5) Menetapkan kebutuhan sumber daya

- 6) Menentukan alternatif mencapai target
- 7) Menyetujui rencana dan metode kerja
- 8) Menunjuk pemasok dan subkontraktor
- 9) Tercapainya sasaran biaya, mutu, waktu, k3 dan lingkungan
- 10) Efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya

d) Kasir

- 1) Menerima daftar penerimaan kas, bukti kas masuk dan keluar untuk cek maupun bilyet giro.
- 2) Kasir membuat bukti setor bank dan menyetorkan kas tersebut ke bank.
- 3) Mengarsipkan daftar penerimaan kas an bukti kas masukurut tanggal.

e) Site Manager

- 1) Membuat perencanaan teknik pada setiap proyek yang akan dikerjakan oleh perusahaan.
- 2) Menyusun Rencana Anggaran Belanja (RAB) proyek.
- 3) Membuat perencanaan logistic (material) dalam mendukung perencanaan proyek.
- 4) Melakukan kerjasama-kerjasama dengan mitra kerja dan kontraktor untuk mendukung keberhasilan proyek.

f) Administrasi dan keuangan lapangan

Administrasi lapangan merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang berada di lapangan atau lokasi proyek seperti :

- 1) Mengawasi pekerjaan yang ada di lapangan.
- 2) Melaksanakan pembukuan dan pemeriksaan dilapangan
- 3) Melaksanakan dan mengatur mobilisasi dan pending item
- 4) Melaksanakan tata usaha tenaga kerja dilapangan meliputi penerimaan, pengangkatan, penggajian dan pemberhentian tenaga kerja dilapangan dan membuat laporan tenaga kerja secara berkala.

g) Pelaksana

- 1) Mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan sub kontraktor maupun tenaga harian kantor dalam pelaksanaan proyek.
- 2) Mengawasi dan memastikan secara langsung pekerjaan fisik dilapangan sesuai dengan spesifikasi.
- 3) Bertanggung jawab terhadap keamanan lokasi proyek.
- 4) Membuat laporan berkala kepada Site Manager.
- 5) Menyetujui atau menolak progress pekerjaan yang diajukan oleh sub kontraktor.

h) Logistik

- 1) Mempelajari spesifikasi material dan jadual penggunaan material.
- 2) Membuat jadual pengadaan material, berdasarkan jadual penggunaannya.
- 3) Melakukan pengadaan material sesuai jadual.

i) Common Labour

Common labour merupakan bagian yang bersentuhan secara langsung dengan proyek di lapangan yang terbagi menjadi beberapa macam yaitu bagian batu, bagian plaster aci, pembesian, profil, keramik, batu alam dan marmer.

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Data dalam penelitian yang penulis lakukan pada PT. Konektra Mandiri Palembang menggunakan empat variabel yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) kompetensi (X_3) dan kinerja (Y). Responden yang akan diteliti adalah karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang yang berjumlah 76 responden. Akan tetapi dari 76 kuesioner yang disebar, karena berbagai faktor seperti tidak dikembalikannya kuesioner dan pengisian kuesioner yang tidak diisi secara lengkap dan benar, sehingga kuesioner tersebut dikatakan tidak layak uji atau cacat untuk dikelola dalam data, sehingga membuat peneliti menerima 64 kuesioner dari 107 kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografis responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, bidang pekerjaan, pendapatan perbulan dan lama bekerja. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian. Penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	57
2	Perempuan	7
Total		64

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Konektra Mandiri Palembang lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 57 (89,1%). Artinya pihak perusahaan dimana halnya PT. Konektra Mandiri Palembang, mencari atau menginginkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dilakukan karena mengingat PT. Konektra Mandiri bergerak dibidang kontraktor, yang pada saat bekerja berhubungan langsung dengan alat-alat berat dan menegaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan laki-laki. Maka dari itu pada

saat ini karyawan yang ada di PT. Konektra MAndiri didominasi oleh karyawan laki-laki. Namun tidak menutup kemungkinan ada beberapa karyawan perempuan, dimana mereka di dipekerjakan dibagian kantor, contohnya seperti bagian administrasi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	-
2.	SMP	2
3.	SMA	50
4.	Tamat Perguruan Tinggi	12
Total		64

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden. Dari data yang

ada dapat kita lihat bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang yang paling banyak adalah lulusan SMA dengan jumlah 50 karyawan (78,1%). Artinya lulusan atau pendidikan terakhir karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang yang paling banyak adalah lulusan SMA. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Konektra Mandiri adalah banyak pekerjaan yang terfokus pada bagian lapangan, jadi bagi perusahaan sudah dirasa cukup untuk mempekerjakan karyawan yang lulusan SMA.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel IV.4

Karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Kantor	13
2	Lapangan	47
3	Office Boy	4
Total		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden. Dari data yang ada dapat kita lihat bahwa bidang pekerjaan karyawan PT. Konektra

Mandiri Palembang yang paling banyak adalah bagian lapangan dengan jumlah 47 (73,4%). Artinya dari semua karyawan paling banyak ditempatkan pada bagian lapangan karena PT. Konektra Mandiri Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bagian kontraktor, oleh karena itu banyak dibutuhkan untuk di bagian lapangan daripada bagian kantor.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan (bersih yang diterima dibawa pulang)

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendapatan dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah
1	< Rp. 2.000.000	39
2	Rp. 2.000.001 – Rp. 3.000.000	13
3	Rp 3.000.001 – Rp. 4.000.000	9
4	>Rp. 4.000.000	3
Total		64

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendapatan responden. Dari data yang ada dapat dilihat bahwa pendapatan karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang yang paling banyak adalah < Rp 2.000.000 dengan jumlah 39 responden (61%). Artinya masih terdapat banyak karyawan yang menerima pendapatan dibawah UMR Sumatera Selatan hal ini bisa dikarenakan tingkat pendidikan responden yang kebanyakan berasal dari tamatan SMA serta bisa juga karena lama bekerja karyawan tersebut.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang lama bekerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah
1	< 1 tahun	13
2	1 – 5 tahun	28
3	> 5 tahun	23
Total		64

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden. Dari data yang ada dapat dilihat bahwa pendapatan karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang yang paling banyak adalah 1 – 5 tahun dengan jumlah 28 responden (44%). Artinya PT. Konektra Mandiri Palembang lebih memilih atau mempekerjakan karyawan dalam rentang waktu 1 - 5 tahun. Hal ini terjadi karena bagi perusahaan rentang waktu kerja 1 - 5 tahun adalah waktu yang produktif bagi karyawan melakukan pekerjaannya, belum adanya rasa jenuh atau bosan dalam melakukan pekerjaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Uji validitas yang digunakan adalah *Product Moment Percent Correlation* yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka suatu indikator dinyatakan valid. Sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka suatu indikator dinyatakan tidak valid.

Tabel IV.7

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Item-item	r hitung	r tabel ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
X _{1.1}	0,767	0,246	r hitung > r tabel	VALID
X _{1.2}	0,576			
X _{1.3}	0,762			
X _{1.4}	0,708			
X _{1.5}	0,435			
X _{1.6}	0,733			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 16, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.7 dapat terlihat bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel kompensasi (X_1) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kompensasi (X_1) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.8

Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Item-item	r _{hitung}	r _{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Kriteria	Hasil Uji
X _{2.1}	0,719	0,246	r _{hitung} > r _{tabel}	VALID
X _{2.2}	0,625			
X _{2.3}	0,672			
X _{2.4}	0,671			
X _{2.5}	0,524			
X _{2.6}	0,525			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 16, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.8 dapat terlihat bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel disiplin kerja (X₂) lebih besar daripada nilai r *Product Moment* (r-tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel disiplin kerja (X₂) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.9

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X_3)

Item-item	r_{hitung}	$r_{tabel} (\alpha = 5 \%)$	Kriteria	Hasil Uji
$X_{3.1}$	0,715	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
$X_{3.2}$	0,776			
$X_{3.3}$	0,737			
$X_{3.4}$	0,649			
$X_{3.5}$	0,617			
$X_{3.6}$	0,574			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 16, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.9 dapat terlihat bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel kompetensi (X_3) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r -tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kompetensi (X_3) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.10

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item-item	r_{hitung}	$r_{tabel} (\alpha = 5 \%)$	Kriteria	Hasil Uji
Y.1	0,813	0,246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Y.2	0,775			
Y.3	0,724			
Y.4	0,779			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS Versi 16, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.10 dapat terlihat bahwa nilai *Product Moment Percent Correlation* pada item-item variabel kinerja (Y) lebih besar daripada nilai r Product Moment (r -tabel), hal ini berarti bahwa semua item pada variabel kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Apabila *Cronbach's Alpha* suatu variabel $> 0,60$ maka indikator yang digunakan variabel tersebut reliabel sedangkan

apabila nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *SPSS For Windows versi 16.0* diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
Kompensasi (X_1)	0,724	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,687	0,60	Reliabel
Kompetensi (X_3)	0,768	0,60	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel IV.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap indikator variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi (X_3) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Adapun pernyataan indikator pada variabel kompensasi (X_1) dalam penelitian ini sebagai berikut:

(1) Gaji

Tabel IV.12
Gaji yang diterima karyawan telah cukup untuk memenuhi
kebutuhan hidup karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	9
Tidak setuju	21
Netral	17
Setuju	7
Sangat setuju	10
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.12 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju sebanyak 21 responden (32,8%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan setuju sebanyak 7 responden (10,9%). Artinya gaji yang diterima karyawan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel IV.13
Gaji karyawan sudah sesuai dengan UMR Sumatera Selatan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	9
Tidak setuju	22
Netral	13
Setuju	11
Sangat setuju	9
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju sebanyak 22 responden (34,4%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju sebanyak 9 responden (14,1%). Artinya gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan UMR Sumatera Selatan yakni sebesar Rp. 2.206.000.

(2) Insentif

Tabel IV.14
Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban
kerja karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	3
Tidak setuju	15
Netral	27
Setuju	13
Sangat setuju	6
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.14 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 27 responden (42,2%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4,7%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja karyawan atau belum sesuai.

Tabel IV.15
Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan
harapan karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	3
Tidak setuju	15
Netral	25
Setuju	19
Sangat setuju	2
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.15 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 25 responden (39,1%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan atau belum sesuai.

(3) Tunjangan

Tabel IV.16
Tunjangan yang diberikan perusahaan telah diberikan secara
adil

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	26
Netral	18
Setuju	17
Sangat setuju	2
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.16 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju sebanyak 26 responden (40,6%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,6%). Artinya tunjangan yang diberikan perusahaan belum diberikan secara adil untuk seluruh karyawannya.

Tabel IV.17
Tunjangan yang diberikan sesuai harapan yang diinginkan
karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	22
Netral	34
Setuju	7
Sangat setuju	0
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.17 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 34 responden (53,1%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,6%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah tunjangan yang diberikan perusahaan telah diberikan secara adil atau belum kepada seluruh karyawannya.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

(1) Teladan Pimpinan

Tabel IV.18
Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk para
karyawannya

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	2
Tidak setuju	18
Netral	17
Setuju	24
Sangat setuju	3
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016..

Berdasarkan tabel IV.18 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan setuju sebanyak 24 responden (37,5%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Artinya karyawan merasa pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk para karyawannya.

Tabel IV.19
Pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada
karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	16
Netral	18
Setuju	23
Sangat setuju	6
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.19 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan setuju sebanyak 23 responden (35,9%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,6%). Artinya karyawan merasa pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada karyawan.

(2) Ketegasan

Tabel IV.20
Pimpinan telah memberikan ketegasan dalam sanksi hukuman
kepada karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	3
Tidak setuju	13
Netral	25
Setuju	20
Sangat setuju	3
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.20 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 25 responden (39,1%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,6%). Artinya karyawan merasa pimpinan telah memberikan ketegasan dalam sanksi hukuman kepada karyawan.

Tabel IV.21

**Ketegasan pimpinan membuat karyawan merasa jera untuk
mengulangi kesalahan**

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	5
Tidak setuju	23
Netral	17
Setuju	15
Sangat setuju	4
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.21 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju sebanyak 23 responden (35,9%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,25%). Artinya ketegasan pimpinan belum membuat karyawan merasa jera dan karyawan sering mengulangi kesalahannya.

(3) Sanksi Hukuman

Tabel IV.22

Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan peraturan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	0
Tidak setuju	16
Netral	29
Setuju	16
Sangat setuju	3
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.22 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 29 responden (45,3%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (4,7%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan peraturan atau belum.

Tabel IV.23

Perusahaan telah memberikan sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	2
Tidak setuju	17
Netral	25
Setuju	16
Sangat setuju	4
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.23 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 25 responden (39,1%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah perusahaan telah memberikan sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan karyawan atau belum.

c. Variabel Kompetensi (X₃)

(1) Motivasi

Tabel IV.24

Karyawan telah memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	4
Tidak setuju	20
Netral	21
Setuju	10
Sangat setuju	9
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.24 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 21 responden (32,8%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (6,3%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui

apakah karyawan lain telah memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Tabel IV.25

Pimpinan telah memberikan motivasi kepada karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	4
Tidak setuju	28
Netral	11
Setuju	17
Sangat setuju	4
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.25 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju sebanyak 28 responden (43,8%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,3%). Artinya pimpinan tidak memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

(2) Pengalaman

Tabel IV.26

Pengalaman yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan bidang pekerjaannya

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	6
Tidak setuju	17
Netral	14
Setuju	19
Sangat setuju	8
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan setuju sebanyak 19 responden (29,7%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden (9,4%). Artinya pengalaman yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Tabel IV.27

**Pengalaman yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan
hasil pekerjaan**

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	5
Tidak setuju	11
Netral	20
Setuju	21
Sangat setuju	7
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.27 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan setuju sebanyak 21 responden (32,8%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (7,8%). Artinya pengalaman yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan hasil pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

(3) Karakteristik kepribadian

Tabel IV.28

Karyawan bisa menyelesaikan konflik dengan baik antar sesama karyawan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	6
Tidak setuju	15
Netral	22
Setuju	17
Sangat setuju	4
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.28 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 22 responden (34,4%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (6,3%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah karyawan lain mampu menyelesaikan konflik dengan baik antar sesama karyawan.

Tabel IV.29

**Karyawan menerima masukan dari rekan kerja saat
melakukan kesalahan**

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	4
Tidak setuju	20
Netral	21
Setuju	18
Sangat setuju	1
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.29 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 21 responden (32,8%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat setuju sebanyak 1 responden (1,6%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah karyawan lain mau menerima masukan dari rekan kerjanya ketika melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya.

d. Variabel Kinerja (Y)

(1) Kualitas

Tabel IV.30

Kualitas kerja yang dilakukan karyawan telah sesuai harapan perusahaan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	5
Tidak setuju	19
Netral	12
Setuju	13
Sangat setuju	15
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.30 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju sebanyak 19 responden (29,7%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (7,8%). Artinya karyawan dalam melaksanakan tugasnya belum menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan perusahaan, contohnya sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya dan melalaikan tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Tabel IV.31

Karyawan telah mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	3
Tidak setuju	20
Netral	22
Setuju	9
Sangat setuju	10
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.31 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju sebanyak 22 responden (34,4%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (4,7%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah setiap karyawan telah mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

(2) Waktu yang diperlukan

Tabel IV.32

Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	4
Tidak setuju	22
Netral	22
Setuju	7
Sangat setuju	9
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.32 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan tidak setuju dan netral sebanyak 22 responden (34,4%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (6,3%). Artinya karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Tabel IV.33

Pekerjaan dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya

Keterangan	Frekuensi
Sangat tidak setuju	2
Tidak setuju	17
Netral	18
Setuju	16
Sangat setuju	11
Total	64

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan tabel IV.33 di atas dapat diketahui bahwa dari 64 responden menjawab pertanyaan paling banyak yang mengatakan netral sebanyak 18 responden (28,1%), sedangkan responden menjawab pertanyaan paling sedikit yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,1%). Artinya karyawan ragu-ragu untuk memberikan jawaban karena karyawan tidak terlalu mengetahui apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X_1) disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam melakukan analisis data menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 16.0*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.34
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-3.694	1.669	
Kompensasi	.262	.090	.289
Disiplin Kerja	.300	.088	.298
Kompetensi	.337	.077	.413

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS Versi 16.0, 2016.

Berdasarkan tabel IV.34 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar -3,694, koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,262, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,300 dan koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,337. Dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,694 + 0,262 X_1 + 0,300 X_2 + 0,337 X_3 + 0,300 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -3.694 menunjukkan bahwa jika kompensasi disiplin kerja dan kompetensi = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar -3,694.
- b. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,262 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel kompensasi akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi (X_2) dan (X_3) tetap.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,300 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel disiplin kerja akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan (X_3) tetap.
- d. Koefisien regresi kompetensi (X_3) sebesar 0,337 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel kompetensi akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi (X_1) dan (X_2) tetap.

1. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

1) Menentukan Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

H_a = Ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

2) Menentukan F_{tabel} dan taraf nyata (α)

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari F_{tabel} ditentukan dari derajat bebas (df) = n-k-1 maka $64-3-1=60$, dengan kemudian untuk $F_{tabel} = 3,15$.

Menentukan Kriteria Pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3) Menentukan nilai uji statistik F_{hitung}

Hasil analisis F_{hitung} dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 16.0*

dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.35
Hasil Hipotesis Secara Bersama-Sama/Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	533.781	3	177.927	35.108	.000 ^a
Residual	304.078	60	5.068		
Total	837.859	63			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan *SPSS Versi 16.0*, 2016.

5) Menarik Kesimpulan

Berdasarkan tabel IV.35 dapat dilihat bahwa F_{hitung} (35.108) > F_{tabel} (3,15), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada

pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

b. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

1) Menentukan Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

H_a = Ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Menentukan t_{tabel} dan taraf nyata (α)

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t_{tabel} ditentukan derajat bebas (df) = $n-2$ maka $64-2 = 62$, dengan demikian t_{tabel} adalah 1,999.

2) Menentukan Kriteria Pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

3) Menentukan nilai uji statistik t_{hitung}

Hasil analisis t_{hitung} dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 16.0*

dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.36
Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.694	1.669		-2.214	.031
Kompensasi	.262	.090	.289	2.903	.005
Disiplin Kerja	.300	.088	.298	3.411	.001
Kompetensi	.337	.077	.413	4.346	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16, 2016.

(4) Menarik Kesimpulan

Berdasarkan tabel IV.36 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari penelitian ini yaitu variabel kompensasi (X_1) = 2,903 variabel disiplin kerja (X_2) = 3,411 dan kompetensi (X_3) = 4,346. Sedangkan nilai t_{tabel} penelitian ini yaitu 1,999. Maka kesimpulan uji hipotesis secara parsial (Uji t) yaitu:

- (a) Analisis pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t_{hitung} (2,903) > t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang yaitu 0,289 (28,9%).

(b) Analisis pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t_{hitung} (3,411) > t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang yaitu 0,298 (29,8%).

(c) Analisis pengaruh variabel kompetensi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t_{hitung} (4,346) > t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang yaitu 0,413 (41,3%).

c. Uji Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Apabila koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel IV.37
Tabel Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.619	2.25121

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16, 2016.

Berdasarkan tabel IV.37 menunjukkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0,798 dan nilai koefisien determinasi R square (r^2) adalah 0,637, artinya kinerja karyawan 63,7% ditentukan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi serta selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama/simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian F pada tabel diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan berdasarkan hasil pengujian t secara individual/parsial menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian t pada tabel diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berikut penjelasan masing-masing variabel :

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Indikator dari kompensasi itu sendiri yaitu gaji, insentif dan tunjangan. Dari indikator gaji yaitu kompensasi

dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Indikator insentif yaitu tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan, dengan adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja diatas standar. Indikator tunjangan yaitu pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Dalam penelitian ini kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini memberikan sumbangan yang efektif terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menggunakan indikator teladan pimpinan, ketegasan dan sanksi hukuman. Teladan pimpinan disini sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil erta sesuai kata dengan perbuatan. Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sanksi hukuman dimaksudkan jika semakin berat sanksi hukuman maka karyawan akan

semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.

Dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

c. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

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. Indikator kompetensi yaitu motivasi, pengalaman dan karakteristik kepribadian. Motivasi maksudnya dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Pengalaman maksudnya keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Karakteristik kepribadian maksudnya kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

Dalam penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

6. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya

Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang dengan metode sampling jenuh. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = - 2,169 + 0,782 X_1 + 0,710 X_2 + e$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,684 (68,4%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 42,298 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$ dan signifikansi $F = 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya.

Rivky Pomalinggo, Silvy L Mandey dan Yantje Ujang (2015) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja,

Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan metode *confidence sampling*. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, kompetensi motivasi dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = - 4,843 + 0,467 X_1 + 0,173 X_2 + 0,283 X_3 + e$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,163 (16,3%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 2,526 lebih besar dari F_{tabel} 1,483, hal ini juga diperkuat dengan dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,072^a atau signifikan yang diperoleh lebih dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara.

Hamlan Daly (2015) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 orang dengan metode sampling jenuh. Variabel yang digunakan adalah Kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran

kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = 1,621 + 0,235 X_1 + 0,249 X_2 + 0,191 X_3$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,581 (58,1%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 25,986 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$ dan signifikansi $F = 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah.

Berdasarkan dari hasil penelitian mempunyai persamaan yaitu membahas mengenai variabel yang serupa pada penelitian pertama dan ketiga, jenis penelitian dengan asosiatif, data yang digunakan adalah data primer dan teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Sedangkan untuk perbedaan penelitian yaitu lokasi penelitian, serta sampel yang digunakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ada pengaruh yang (positif) kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini pengujian secara hipotesis secara bersama terbukti.
2. Untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi terhadap secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Untuk variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompetensi terhadap secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti memberikan saran untuk berkembangnya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mencari responden lain, menambah lebih banyak responden yang dijadikan sampel. Berdasarkan hasil pembahasan dan perhitungan diatas maka saran yang dianjurkan kepada pihak kantor PT. Konektra Mandiri Palembang sebaiknya meningkatkan kualitas kinerja karyawan antara lain :

1. Memperhatikan dan meningkatkan kompensasi sehingga kualitas kinerja karyawan meningkat. Selain itu, gaji harus diberikan harus sesuai dengan UMR Sumatera Selatan dan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, insentif diberikan kepada karyawan diberikan sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan serta tunjangan diberikan kepada karyawan secara adil dan sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Diharapkan PT. Konektra Mandiri Palembang agar lebih meningkatkan pemberian disiplin kepada karyawan melalui pimpinan memberikan contoh dan teladan yang baik untuk karyawan, memberikan ketegasan dan sanksi hukuman diberikan sesuai dengan peraturan serta kesalahan karyawan.
3. Diharapkan PT. Konektra Mandiri Palembang agar lebih meningkatkan kompetensi kepada karyawan melalui pemberian motivasi kepada

karyawan, pada saat penerimaan karyawan PT. Konektra Mandiri seharusnya menerima karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan dan membentuk karakteristik kepribadian karyawan agar lebih baik lagi untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya. *Agora*, 4(2) h 33-39, (<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manj-bisnis/article/viewfile/4712/4324>, diakses tanggal 15 Januari 2017).
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emron Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hamlan Daly. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-jurnal Katalogis*, 3(1) h 84-94, (<http://megaslides.top/doc/219570/pengaruh-kompensasi-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-kin>, diakses tanggal 15 Januari 2017).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivky Pomalinggo, Silvy L Mandey dan Yantje Uhing. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05) h 528-537,

(<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewfile/9875/9460>, diakses tanggal 15 Januari 2017).

Rusdy A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konektra Mandiri Palembang

Mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan penelitian. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) pada pernyataan yang telah disediakan

1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Pendidikan

Tamat SD

Tamat SMP

Tamat SMA

Tamat Perguruan Tinggi

3. Bidang Pekerjaan

Bagian Kantor

Bagian Lapangan

Office Boy

4. Pendapatan (Bersih yang dibawa pulang)

- < Rp 2.000.000
- Rp 2.000.001 — Rp 3.000.000
- Rp 3.000.001 — Rp 4.000.000
- > Rp 4.000.000

5. Lama Bekerja

- Kurang dari 1 tahun
- 1 — 5 tahun
- Lebih dari 5 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari paling tepat.

Keterangan Jawaban Kuesioner sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

C. Pertanyaan Variabel

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	N	S	SS
Variabel Kompensasi						
1	Gaji yang diterima karyawan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.					
2	Gaji karyawan sudah sesuai dengan UMR Sumatera Selatan.					
3	Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja karyawan.					
4	Insentif yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan.					
5	Tunjangan yang diberikan perusahaan telah diberikan secara adil.					
6	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan yang diinginkan karyawan.					
Variabel Disiplin Kerja Karyawan						
7	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik untuk para karyawannya.					
8	Pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada karyawan.					
9	Pimpinan telah memberikan ketegasan dalam sanksi hukuman kepada karyawan.					
10	Ketegasan pimpinan membuat karyawan merasa jera untuk mengulangi kesalahan.					
11	Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan peraturan.					
12	Perusahaan telah memberikan sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan karyawan.					
Variabel Kompetensi						
13	Karyawan telah memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.					

14	Pimpinan telah memberikan motivasi kepada karyawan.					
15	Pengalaman yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
16	Pengalaman yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan hasil pekerjaan.					
17	Karyawan bisa menyelesaikan konflik dengan baik antar sesama karyawan.					
18	Karyawan menerima masukan dari rekan kerja saat melakukan kesalahan.					
Variabel Kinerja						
19	Kualitas kerja yang dilakukan karyawan telah sesuai harapan perusahaan.					
20	Karyawan telah mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.					
21	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
22	Pekerjaan dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya.					

Responden	Kompensasi (X ₁)						Total
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
1	5	1	2	4	4	3	19
2	2	5	3	4	2	3	19
3	1	1	3	2	3	2	12
4	2	2	3	3	4	2	16
5	2	2	3	2	3	4	16
6	2	1	3	2	3	3	14
7	2	3	4	3	2	3	17
8	2	2	3	3	4	3	17
9	2	2	3	2	3	3	15
10	2	2	3	2	2	1	12
11	2	2	3	2	2	2	13
12	3	2	4	3	4	3	19
13	3	3	4	3	4	3	20
14	3	2	4	3	3	2	17
15	3	2	3	3	4	3	18
16	3	4	3	4	3	2	19
17	2	4	3	2	3	3	17
18	3	4	2	3	1	3	16
19	2	1	3	2	3	2	13
20	4	4	3	2	2	3	18
21	4	4	3	3	2	3	19
22	4	4	3	4	2	3	20
23	2	3	4	4	3	3	19
24	4	3	5	4	3	3	22
25	3	2	2	3	2	3	15
26	3	3	2	3	2	2	15
27	2	2	4	3	5	2	18
28	3	3	1	2	3	2	14
29	3	2	1	3	3	2	14
30	2	2	3	4	3	3	17
31	4	3	2	3	4	2	18
32	3	2	1	2	3	3	14
33	2	3	2	1	3	2	13
34	1	2	2	3	2	2	12
35	1	1	2	3	3	2	12
36	1	2	2	2	3	2	12
37	3	2	3	2	4	3	17
38	2	2	3	1	3	2	13
39	2	2	3	1	2	4	14
40	2	2	3	2	4	3	16

41	1	3	2	3	2	2	13
42	1	3	2	3	2	2	13
43	1	3	2	3	2	2	13
44	1	3	2	3	2	2	13
45	1	3	2	3	2	2	13
46	2	5	4	2	2	2	17
47	4	2	3	3	2	3	17
48	4	2	3	3	2	3	17
49	2	5	3	4	2	3	19
50	3	4	4	3	2	3	19
51	3	4	4	3	2	3	19
52	5	1	2	4	4	3	19
53	3	4	4	4	2	3	20
54	5	1	3	4	4	3	20
55	3	4	4	4	2	3	20
56	3	4	4	4	2	3	20
57	5	1	3	4	4	3	20
58	5	1	3	4	4	3	20
59	2	5	4	5	2	3	21
60	5	5	5	4	4	4	27
61	5	5	5	4	4	4	27
62	5	5	5	4	4	4	27
63	5	5	5	4	4	4	27
64	5	5	5	5	5	4	29

Responden	Disiplin (X ₂)						Total
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	
1	4	4	3	2	2	4	19
2	4	4	3	4	2	3	20
3	2	3	4	2	4	2	17
4	3	2	2	3	3	2	15
5	2	3	2	2	3	2	14
6	4	3	4	2	2	4	19
7	3	3	2	1	3	4	16
8	4	5	3	2	3	3	20
9	3	1	2	2	3	2	13
10	3	4	2	3	4	2	18
11	3	4	2	3	4	3	19
12	3	4	2	2	2	3	16

13	20	4	4	3	4	3	2
14	13	2	3	2	3	2	1
15	12	2	2	2	1	3	2
16	15	4	2	2	3	2	2
17	16	3	2	2	4	3	2
18	16	4	3	2	2	3	2
19	19	3	2	4	3	4	4
20	16	3	4	2	3	2	2
21	20	3	5	4	3	2	3
22	13	3	2	2	1	3	2
23	15	4	3	1	3	2	2
24	23	5	4	3	4	3	4
25	25	4	3	5	5	4	4
26	15	3	3	2	3	2	2
27	21	3	4	3	3	4	4
28	17	4	3	2	2	3	3
29	16	3	3	2	1	4	3
30	14	2	2	1	2	4	3
31	19	2	3	4	4	3	3
32	21	3	4	2	3	5	4
33	19	3	3	2	4	3	4
34	13	1	2	3	3	2	2
35	22	3	3	5	4	4	3
36	22	5	4	3	4	3	3
37	15	2	3	3	4	2	1
38	19	2	3	4	3	3	4
39	17	4	3	1	2	4	3
40	17	3	3	1	2	4	4
41	20	3	2	3	4	4	4
42	19	4	4	4	3	2	2
43	16	2	3	3	4	2	2
44	20	3	3	4	3	3	4
45	19	1	4	3	4	5	2
46	16	3	4	2	3	2	2
47	20	2	3	4	3	4	4
48	18	3	2	2	3	4	4
49	18	3	2	2	3	4	4
50	21	3	3	3	4	4	4
51	21	4	3	3	3	4	4
52	18	4	3	4	3	2	2
53	20	2	4	3	3	4	4
54	21	3	3	4	3	4	4

55	2	2	3	4	3	2	16
56	4	3	4	2	2	3	18
57	3	2	2	3	4	4	18
58	3	2	4	4	3	2	18
59	4	4	4	4	3	3	22
60	4	4	3	3	2	2	18
61	4	4	4	4	4	5	25
62	5	5	4	4	4	4	26
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	5	5	5	4	29

Responden	Kompetensi (X ₃)						Total
	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	
1	3	2	3	4	3	2	17
2	2	1	2	3	3	3	14
3	2	2	5	4	2	3	18
4	1	2	3	4	2	2	14
5	2	4	5	4	1	2	18
6	4	2	3	4	2	3	18
7	2	2	2	3	4	3	16
8	4	2	3	3	2	3	17
9	2	2	1	3	3	2	13
10	3	2	4	3	3	3	18
11	3	2	2	3	1	3	14
12	3	3	2	3	2	2	15
13	3	2	1	3	2	3	14
14	3	2	1	2	5	4	17
15	3	3	5	4	3	2	20
16	4	3	2	1	2	3	15
17	3	2	3	3	1	2	14
18	3	2	2	3	3	2	15
19	1	1	2	2	3	4	13
20	5	2	1	1	4	3	16
21	2	2	2	2	3	1	12
22	2	2	4	4	3	2	17
23	4	3	5	5	3	2	22
24	2	1	1	1	3	3	11
25	2	3	2	2	2	3	14
26	3	4	2	2	1	2	14
27	2	2	4	3	2	3	16

19	28	4	3	1	2	5	4
13	29	1	1	4	2	3	3
18	30	3	2	3	4	3	3
13	31	3	3	3	2	1	1
17	32	3	4	2	2	3	3
11	33	3	2	1	1	2	2
15	34	3	4	3	2	2	1
18	35	4	3	2	2	3	4
18	36	2	2	4	4	3	3
16	37	2	3	3	4	2	2
15	38	1	2	3	2	4	2
16	39	4	3	2	2	2	2
14	40	1	1	4	2	3	3
17	41	2	3	4	3	2	2
20	42	2	3	4	4	3	3
22	43	4	4	3	4	3	3
21	44	3	3	3	4	4	4
19	45	4	4	4	2	2	2
20	46	2	3	4	4	3	3
16	47	4	3	2	2	2	2
16	48	2	4	3	2	2	2
18	49	3	4	2	4	3	2
17	50	2	4	2	3	4	2
15	51	2	2	4	2	2	2
20	52	3	3	4	4	2	2
23	53	4	4	4	4	3	3
18	54	2	2	3	4	4	4
23	55	4	4	4	4	3	3
25	56	4	4	5	4	4	4
27	57	4	5	4	5	5	5
27	58	5	4	4	4	5	5
26	59	4	4	4	4	5	5
27	60	4	4	5	4	5	5
28	61	4	5	5	4	5	5
26	62	4	4	5	4	5	5
27	63	4	4	5	4	5	5
28	64	4	5	5	5	5	5

Responden	Kinerja (Y)				Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	4	3	2	4	13
2	4	3	2	4	13
3	1	1	2	2	6
4	2	3	2	1	8
5	3	2	2	3	10
6	4	2	2	3	11
7	2	2	3	3	10
8	4	3	2	2	11
9	2	3	3	4	12
10	4	2	3	2	11
11	1	2	3	3	9
12	2	3	1	2	8
13	2	3	3	3	11
14	3	3	2	2	10
15	2	3	2	2	9
16	2	2	1	2	7
17	2	3	3	2	10
18	4	2	5	3	14
19	2	2	3	2	9
20	3	2	3	3	11
21	2	3	2	2	9
22	1	2	2	2	7
23	1	3	2	2	8
24	2	3	3	3	11
25	2	2	4	4	12
26	4	3	2	2	11
27	2	4	3	3	12
28	2	2	3	3	10
29	3	3	3	3	12
30	2	3	3	2	10
31	5	5	4	4	18
32	3	4	3	4	14
33	4	3	2	3	12
34	2	1	2	3	8
35	4	3	2	2	11
36	3	3	3	3	12
37	3	4	3	3	13
38	3	4	3	3	13
39	3	2	4	3	12
40	2	2	3	2	9

41	3	2	4	1	10
42	3	2	2	4	11
43	2	2	3	4	11
44	1	5	3	2	11
45	4	1	2	5	12
46	4	2	1	5	12
47	4	2	3	3	12
48	4	3	2	4	13
49	3	4	2	5	14
50	2	3	4	5	14
51	5	2	3	4	14
52	5	3	2	4	14
53	5	4	1	4	14
54	5	4	2	4	15
55	5	4	4	5	18
56	5	4	4	5	18
57	5	5	5	4	19
58	5	5	5	4	19
59	5	5	5	4	19
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	5	5	5	5	20
63	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	20

UJI VALIDITAS

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompe nsasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.165	.369**	.491**	.427**	.572**	.767**
	Sig. (2- tailed)		.192	.003	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	.165	1	.477**	.380**	-.243	.334**	.576**
	Sig. (2- tailed)	.192		.000	.002	.053	.007	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	.369**	.477**	1	.407**	.263*	.541**	.762**
	Sig. (2- tailed)	.003	.000		.001	.036	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	.491**	.380**	.407**	1	.170	.371**	.708**
	Sig. (2- tailed)	.000	.002	.001		.178	.003	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	.427**	-.243	.263*	.170	1	.258*	.435**
	Sig. (2- tailed)	.000	.053	.036	.178		.040	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	.572**	.334**	.541**	.371**	.258*	1	.733**
	Sig. (2- tailed)	.000	.007	.000	.003	.040		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64

Kompensasi	Pearson Correlation	.767**	.576**	.762**	.708**	.435**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin
X2.1	Pearson Correlation	1	.662**	.292*	.335**	.063	.282*	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.007	.620	.024	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	.662**	1	.188	.144	.123	.188	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.137	.258	.333	.137	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	.292*	.188	1	.550**	.270*	.206	.672**
	Sig. (2-tailed)	.019	.137		.000	.031	.102	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	.335**	.144	.550**	1	.355**	.070	.671**
	Sig. (2-tailed)	.007	.258	.000		.004	.585	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	.063	.123	.270*	.355**	1	.256*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.620	.333	.031	.004		.041	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation	.282*	.188	.206	.070	.256*	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.024	.137	.102	.585	.041		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Disiplin	Pearson Correlation	.719**	.625**	.672**	.671**	.524**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kompetensi
X3.1	Pearson Correlation	1	.599**	.346**	.302*	.299*	.351**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.015	.016	.004	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X3.2	Pearson Correlation	.599**	1	.507**	.361**	.335**	.346**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.007	.005	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X3.3	Pearson Correlation	.346**	.507**	1	.712**	.200	.149	.737**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.114	.240	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X3.4	Pearson Correlation	.302*	.361**	.712**	1	.167	.026	.649**
	Sig. (2-tailed)	.015	.003	.000		.187	.836	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X3.5	Pearson Correlation	.299*	.335**	.200	.167	1	.590**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.016	.007	.114	.187		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X3.6	Pearson Correlation	.351**	.346**	.149	.026	.590**	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.240	.836	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Kompetensi	Pearson Correlation	.715**	.776**	.737**	.649**	.617**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.494**	.364**	.601**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y2	Pearson Correlation	.494**	1	.511**	.412**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64
Y3	Pearson Correlation	.364**	.511**	1	.401**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.001	.000
	N	64	64	64	64	64
Y4	Pearson Correlation	.601**	.412**	.401**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001		.000
	N	64	64	64	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.813**	.775**	.724**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64

UJI REABILITAS

Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2.8125	1.27086	64
X1.2	2.8281	1.27932	64
X1.3	3.0625	1.00593	64
X1.4	3.0312	.92528	64
X1.5	2.8906	.92783	64
X1.6	2.7344	.67241	64

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.3594	16.234	4.02913	6

Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.1250	.98400	64
X2.2	3.2656	.99590	64
X2.3	3.1094	.94478	64
X2.4	2.8438	1.07229	64
X2.5	3.0938	.83035	64
X2.6	3.0469	.95002	64

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.4844	13.079	3.61651	6

Uji Reabilitas Variabel Kompetensi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.0000	1.14087	64
X3.2	2.8281	1.09188	64
X3.3	3.0938	1.20474	64
X3.4	3.2188	1.10509	64
X3.5	2.9688	1.06858	64
X3.6	2.8750	.95119	64

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.9844	20.016	4.47388	6

Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.2188	1.31498	64
Y2	3.0469	1.13291	64
Y3	2.9219	1.13116	64
Y4	3.2656	1.13028	64

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.4531	13.299	3.64683	4

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-3.694	1.669	
	Kompensasi	.262	.090	.289
	Disiplin	.300	.088	.298
	Kompetensi	.337	.077	.413

Uji Simultan (Uji F) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533.781	3	177.927	35.108	.000^a
	Residual	304.078	60	5.068		
	Total	837.859	63			

Uji Parsial (Uji t) *Coefficients^a*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.694	1.669		-2.214	.031
	Kompensasi	.262	.090	.289	2.903	.005
	Disiplin	.300	.088	.298	3.411	.001
	Kompetensi	.337	.077	.413	4.346	.000

Uji Determinasi (Uji R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.619	2.25121

TABEL FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

Tabel Frekuensi Variabel Kompensasi (X₁)

X_{1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	9	14.1	14.1	14.1
	TidakSetuju	21	32.8	32.8	46.9
	Netral	17	26.6	26.6	73.4
	Setuju	7	10.9	10.9	84.4
	SangatSetuju	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X_{1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	9	14.1	14.1	14.1
	TidakSetuju	22	34.4	34.4	48.4
	Netral	13	20.3	20.3	68.8
	Setuju	11	17.2	17.2	85.9
	SangatSetuju	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X_{1.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	3	4.7	4.7	4.7
	TidakSetuju	15	23.4	23.4	28.1
	Netral	27	42.2	42.2	70.3
	Setuju	13	20.3	20.3	90.6
	SangatSetuju	6	9.4	9.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	3	4.7	4.7	4.7
TidakSetuju	15	23.4	23.4	28.1
Netral	25	39.1	39.1	67.2
Setuju	19	29.7	29.7	96.9
SangatSetuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	1	1.6	1.6	1.6
TidakSetuju	26	40.6	40.6	42.2
Netral	18	28.1	28.1	70.3
Setuju	17	26.6	26.6	96.9
SangatSetuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	1	1.6	1.6	1.6
TidakSetuju	22	34.4	34.4	35.9
Netral	34	53.1	53.1	89.1
Setuju	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Tabel Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₂)**X_{2.1}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	2	3.1	3.1	3.1
TidakSetuju	18	28.1	28.1	31.2
Netral	17	26.6	26.6	57.8
Setuju	24	37.5	37.5	95.3
SangatSetuju	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X_{2.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	1	1.6	1.6	1.6
TidakSetuju	16	25.0	25.0	26.6
Netral	18	28.1	28.1	54.7
Setuju	23	35.9	35.9	90.6
SangatSetuju	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X_{2.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	3	4.7	4.7	4.7
TidakSetuju	13	20.3	20.3	25.0
Netral	25	39.1	39.1	64.1
Setuju	20	31.2	31.2	95.3
SangatSetuju	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	5	7.8	7.8	7.8
	TidakSetuju	23	35.9	35.9	43.8
	Netral	17	26.6	26.6	70.3
	Setuju	15	23.4	23.4	93.8
	SangatSetuju	4	6.2	6.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	16	25.0	25.0	25.0
	Netral	29	45.3	45.3	70.3
	Setuju	16	25.0	25.0	95.3
	SangatSetuju	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	2	3.1	3.1	3.1
	TidakSetuju	17	26.6	26.6	29.7
	Netral	25	39.1	39.1	68.8
	Setuju	16	25.0	25.0	93.8
	SangatSetuju	4	6.2	6.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Tabel Frekuensi Variabel Kompetensi (X₃)**X_{3.1}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	4	6.2	6.2	6.2
TidakSetuju	20	31.2	31.2	37.5
Netral	21	32.8	32.8	70.3
Setuju	10	15.6	15.6	85.9
SangatSetuju	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X_{3.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	4	6.2	6.2	6.2
TidakSetuju	28	43.8	43.8	50.0
Netral	11	17.2	17.2	67.2
Setuju	17	26.6	26.6	93.8
SangatSetuju	4	6.2	6.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X_{3.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	6	9.4	9.4	9.4
TidakSetuju	17	26.6	26.6	35.9
Netral	14	21.9	21.9	57.8
Setuju	19	29.7	29.7	87.5
SangatSetuju	8	12.5	12.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	5	7.8	7.8	7.8
	TidakSetuju	11	17.2	17.2	25.0
	Netral	20	31.2	31.2	56.2
	Setuju	21	32.8	32.8	89.1
	SangatSetuju	7	10.9	10.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	6	9.4	9.4	9.4
	TidakSetuju	15	23.4	23.4	32.8
	Netral	22	34.4	34.4	67.2
	Setuju	17	26.6	26.6	93.8
	SangatSetuju	4	6.2	6.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	4	6.2	6.2	6.2
	TidakSetuju	20	31.2	31.2	37.5
	Netral	21	32.8	32.8	70.3
	Setuju	18	28.1	28.1	98.4
	SangatSetuju	1	1.6	1.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Tabel Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	5	7.8	7.8	7.8
	TidakSetuju	19	29.7	29.7	37.5
	Netral	12	18.8	18.8	56.2
	Setuju	13	20.3	20.3	76.6
	SangatSetuju	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	3	4.7	4.7	4.7
	TidakSetuju	20	31.2	31.2	35.9
	Netral	22	34.4	34.4	70.3
	Setuju	9	14.1	14.1	84.4
	SangatSetuju	10	15.6	15.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	4	6.2	6.2	6.2
	TidakSetuju	22	34.4	34.4	40.6
	Netral	22	34.4	34.4	75.0
	Setuju	7	10.9	10.9	85.9
	SangatSetuju	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	2	3.1	3.1	3.1
	TidakSetuju	17	26.6	26.6	29.7
	Netral	18	28.1	28.1	57.8
	Setuju	16	25.0	25.0	82.8
	SangatSetuju	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	



PT. KONEKTRA MANDIRI

Jl. Sersan KKO Badarudin No. 70 / 1155 Rt. 26 Rw.04 Kel. Sungai Buah Palembang
Telp & Fax : (0711) 717476 Email : konektramandiri@yahoo.co.id

BANK MANDIRI

GENERAL KONTRAKTOR - SUPPLIER - PERDAGANGAN UMUM - PENGANGKUTAN & JASA

Palembang, 31 Januari 2017

Nomor : 21/KM/I/2017

Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini selaku pimpinan PT. Konektra Mandiri, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Rizky Novianti

NIM : 212013265

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen SDM

Benar telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data untuk penyusunan skripsi pada PT. Konektra Mandiri, dengan judul skripsi Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Sri Kustiati
Direktur



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : RIZKY NOVIANTI	PEMBIMBING
NIM : 212013265	KETUA : Hj. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONEKTRA MANDIRI PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	05-12-17	Bab I, II, III			Perbaiki
2		Latar Belakang			
3	12-12-17	Bab I, II, III			Acc
4					
5	24-02-17	Bab IV			Perbaiki
6		Pengolahan			
7	10-01-17	Bab V			Perbaiki
8		Analisa Data			
9	15-01-17	Bab IV			Perbaiki
10		Pembahasan			
11	18-01-17	Bab IV			Acc
12					
13	25-01-17	Bab V			Acc
14					
15	27-01-17	Acc Bab I - V			Acc
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 27 / 01 / 2017

a.n. Dekan

Program Studi



Hj. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

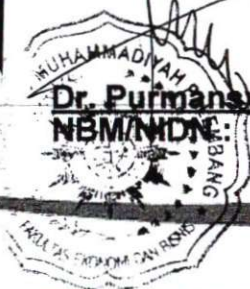
DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RIZKY NOVIANTI
NIM : 212013265
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ (25)** Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Senin, 08 Agustus, 2016
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/NDN: 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Rizky Novianti
Place/Date of Birth : Palembang, November 30th 1995
Test Times Taken : +2
Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 46
Structure Grammar : 40
Reading Comprehension : 37
OVERALL SCORE : 410

Palembang, February, 06th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

No. 388/TEA FE/LB/UMP/II/2017

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 certificates



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIAGAM

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : RIZKY NOVIANTI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013265
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 30-11-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : TANJUNG KEPAYANG
Kecamatan : BANYUASIN III
Kota/Kabupaten : BANYUASIN
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor,



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301

Biodata



Nama : Rizky Novianti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 30 November 1995

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Jalan MP. Mangkunegara Komplek Kenten Permai
Blok G No 13 Rt 018 Rw 004 Kelurahan Bukit
Sangkal Kecamatan Kalidoni Palembang

Nomor Handphone : 082186704889

Email : rizkynovianti.rn@gmail.com

Pendidikan : - SDN 192 Palembang
- SMPN 04 Palembang
- SMA Bina Warga 2 Palembang

Tabel r untuk df = 1 - 50

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
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
90	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



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/I / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S/I / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/II/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Rabu, 22 Februari 2017

Waktu : 13:00-17:00 Wib

Nama : Rizky Novianti

NIM : 212013265

Program Studi : Manajemen

Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konektra Mandiri Palembang

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Pembimbing	6 Maret 2017	
2	Dr. Omar Hendro, SE.,M.Si	Ketua Penguji	6/ maret 2017	
3	Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si	Penguji I	6 Maret 2017	
4	Mardiana Puspasari, SE.,M.Si	Penguji II	4 Maret 2017	

Palembang, 6 Maret 2017

Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si
NIDN/NBM : 0216057001/673.839

**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konektra
Mandiri Palembang**

Rizky Novianti

Universitas Muhammadiyah Palembang

082186704889/Rizkynovianti.rn@gmail.com

Abstrack

This research is aimed at finding out the influence of compensation, work discipline and competence toward employee's performance at PT. Konektra Mandiri Palembang.

The researcher uswed total sampling technique to select the sample.

The results showed that count of Fcount (35,108) > Ftable (2,76) and Tcount (2,903) X_1 , (3,411) X_2 dan (4,346) X_3 > Ttable (1,999). It means that H_0 was rejected and H_a accepted. It means that there was significant influence of compensation (X_1), work discipline (X_2) and competence (X_3) of employee's performance (Y) either simultaneously or partially.

Keyword : Compensation, Work Discipline, Competence and Employee's Performace.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan

dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kondisi perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan disiplin kerja. Menurut Emron Edison (2016:205) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Wibowo (2014:289) seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:234-235) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu kinerja dan produktivitas, kemampuan

membayar, kesediaan membayar, suplai permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan undang-undang serta peraturan yang berlaku.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut Edy Sutrisno (2016:85) penyesuaian diri dari tiap karyawan terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu keadaan yang tertib dan bebas dari kekaucauan-kecacauan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dimilikinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:356) yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Selain kompensasi dan disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2014:271) setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila terapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi karyawan dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kompetensi menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:283-286) yaitu keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

PT. Konektra Mandiri Palembang merupakan salah satu perusahaan milik swasta yang beralamat di Jalan Sersan KKO. Badaruddin No. 1155 Kelurahan Sungai Buah Kecamatan Ilir Timur 2 Kode pos 30111 Palembang Telp 0711-717476. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik, hal ini terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang baik dalam penyelesaian pembangunan yang masih sering mengalami kebocoran atap, sehingga pekerjaan tersebut harus diperbaiki kembali dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan sehingga kualitas kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan rencana kerja perusahaan. Karyawan bagian kantor juga sering melakukan kelalaian dengan tidak memasukkan nota atas pembelian barang dan material ke dalam pembukuan sehingga terjadi selisih antara laporan pembelian barang dengan total biaya yang telah dikeluarkan. Masalah lain dilapangan yang sering terjadi pada saat pengerjaan proyek, karyawan yang ditugaskan pada tahap penyelesaian proyek untuk bekerja dalam tim tetapi hanya karyawan tertentu yang melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dan lainnya tidak menjalankan tugas tersebut akibatnya pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu kurang dari seminggu, terlambat menjadi lebih dari seminggu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Beberapa karyawan di PT. Konektra Mandiri Palembang menerima gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Sumatera Selatan yaitu Rp 2.206.000. Karyawan tersebut hanya menerima gaji sebesar Rp 1.800.000 padahal karyawan yang gajinya kurang dari UMR

itu memiliki masa kerja kepada perusahaan tergolong lebih lama daripada karyawan baru yang diberikan gaji lebih besar dan sesuai dengan UMR. Pemberian insentif di perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan seperti karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif berupa yang lebih kecil daripada karyawan kantor, seharusnya karyawan bagian lapangan mendapatkan insentif yang lebih besar daripada karyawan kantor mengingat beban kerja yang diterima oleh karyawan lapangan tadi lebih berat dari karyawan bagian kantor. Pemberian tunjangan berupa uang makan yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang adil oleh karyawan bagian lapangan, karena pada bagian lapangan pekerjaan yang dilakukan lebih sulit dan mempunyai tingkat risiko yang tinggi dibandingkan dengan karyawan bagian kantor. Uang makan yang diterima karyawan bagian kantor sebesar Rp 50.000 sedangkan untuk bagian lapangan hanya diberikan sebesar Rp 35.000.

Selain kompensasi hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Pimpinan pada perusahaan pada saat jam masuk kerja yang seharusnya pukul 07.30 akan tetapi pada kenyataannya pimpinan sering datang pukul 09.00 hal ini mengakibatkan karyawan seringkali ikut mencontoh pimpinan yang masih datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Pada perusahaan masih terdapat karyawan yang masih tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang tepat sehingga pekerjaan di perusahaan menjadi tertunda untuk diselesaikan dan sanksi hukuman yang diberikan perusahaan hanya berupa potongan uang makan saja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi. Dalam hal motivasi karyawan di perusahaan bisa dikatakan belum baik hal ini terlihat dari karyawan yang sering bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugasnya serta sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan dan dari pimpinan tidak memberikan perhatian serta daya dorongan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebagai contoh karyawan di bagian kantor sering malas untuk menyelesaikan pekerjaan dan sering menunda

untuk diselesaikan tetapi atasan membiarkannya saja karyawan yang melakukan kelalaian tersebut. Di perusahaan juga masih terdapat karyawan yang belum mempunyai pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya serta perusahaan tidak memberikan pelatihan untuk karyawan tersebut. Akibatnya karyawan yang minim pengalaman tersebut sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan itu sering terjadi secara berulang. Dalam penyelesaian konflik yang terjadi dengan sesama karyawan, sering karyawan tidak mau diarahkan agar tidak melakukan kesalahan yang sama di kemudian hari.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang?

C. Kajian Pustaka dan Hipotesis

a. Penelitian Sebelumnya

Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 orang dengan metode sampling jenuh. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan

signifikan dengan hasil $Y = - 2,169 + 0,782 X_1 + 0,710 X_2 + e$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,684 (68,4%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 42,298 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$ dan signifikansi $F = 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya.

Rivky Pomalinggo, Silvy L Mandey dan Yantje Ujang (2015) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan metode *confidence sampling*. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, kompetensi motivasi dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = - 4,843 + 0,467 X_1 + 0,173 X_2 + 0,283 X_3 + e$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,163 (16,3%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 2,526 lebih besar dari F_{tabel} 1,483, hal ini juga diperkuat dengan dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,072^a atau signifikan yang diperoleh lebih dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara.

Hamlan Daly (2015) melakukan penelitian sejenis dengan

judul Pengaruh Kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap

kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah. Sampel yang digunakan

dalam penelitian ini sebanyak 58 orang dengan metode sampling jenuh. Variabel yang digunakan adalah Kompetensi, disiplin, kompensasi dan kinerja. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $Y = 1,621 + 0,235 X_1 + 0,249 X_2 + 0,191 X_3$. Dengan nilai koefisiensi determinasi (R^2) sebesar 0,581 (58,1%). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan F_{hitung} diperoleh sebesar 25,986 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$ dan signifikansi $F = 0,000$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah.

b. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tolak ukur keberhasilan kinerja.

Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur menurut Rusdy A. Rivai (2009:306), sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas meliputi tingkat pencapaian target kerja yang dilakukan oleh karyawan dan jenis atau jumlah pekerjaan yang disesuaikan.

2) Kualitas

Kualitas meliputi tingkat keakuratan rencana kerja, tingkat kesalahan dan kesulitan kerja yang dibebankan kepada karyawan dan tingkat pelaksanaan kerja sama.

3) Biaya.

Mengenai seberapa besar biaya yang harus dilakukan oleh perusahaan saat karyawan menjalankan tugasnya

4) Waktu yang diperlukan.

Meliputi penataan jadwal kerja serta ketepatan waktu penyelesaian kerja.

5) Keselamatan kerja.

Meliputi sarana utama yang disediakan dari perusahaan untuk karyawan demi pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa.

2. Kompensasi

a. Pengertian

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2014:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

b. Jenis – Jenis Kompensasi

Jenis – jenis kompensasi menurut Wibowo (2014:290) adalah:

1) Upah dan Gaji

Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, gaji adalah kompensasi

dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indikator

Indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:194-198) diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan

contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan jadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat (waskat)

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak patuh akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh

karyawannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

4. Kompetensi

a. Pengertian

Menurut Wibowo (2014:271) 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.

b. Faktor-faktor

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2014:283-286) faktor dapat berpengaruh yaitu:

1) Keyakinan dan Nilai

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

2) Keterampilan

Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan tersebut individu akan

meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

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 seorang bawahan.

6) 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. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa

bantuan banyak diantaranya dianggap tahu dalam lingkungan kerja.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi, sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi, praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai-berhubungan dengan semua kompetensi, kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan, komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan dan proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Konektra Mandiri Palembang Jalan Sersan KKO. Badaruddin No. 1155 Kelurahan Sungai Buah Kecamatan Ilir Timur 2 Palembang, Sumatera Selatan Telepon (0711) 717476.

B. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1. Variabel, Definisi Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kompensasi (X_1)	Apa yang diterima karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada PT. Konektra Mandiri Palembang.	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan
2	Disiplin Kerja (X_2)	Kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di PT Konektra Mandiri Palembang.	a. Teladan pimpinan b. Ketegasan c. Sanksi Hukuman
3	Kompetensi (X_3)	Suatu kemampuan karyawan PT Konektra Mandiri Palembang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	a. Motivasi b. Pengalaman c. Karakteristik kepribadian
4	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Waktu yang diperlukan

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan teori, 2016.

C. Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Data yang Diperlukan

Data yang digunakan oleh penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner yang berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian.

F. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88) Regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua lebih variabel bebas (variabel X). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2), variabel kompetensi kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-3.694	1.669	
Kompensasi	.262	.090	.289
Disiplin Kerja	.300	.088	.298
Kompetensi	.337	.077	.413

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS Versi 16.0, 2016.

Berdasarkan tabel IV.34 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar -3.694, koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,262, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,300 dan koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,337.

Dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,694 + 0,262 X_1 + 0,300 X_2 + 0,337 X_3 + 0,300 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -3.694 menunjukkan bahwa jika kompensasi disiplin kerja dan kompetensi = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar -3,694.
- Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,262 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel kompensasi akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi (X_2) dan (X_3) tetap.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,300 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel disiplin kerja akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan (X_3) tetap.
- Koefisien regresi kompetensi (X_3) sebesar 0,337 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel kompetensi akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi (X_1) dan (X_2) tetap.

Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Hipotesis Secara Bersama-Sama/Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	533.781	3	177.927	35.108	.000 ^a
Residual	304.078	60	5.068		
Total	837.859	63			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16.0, 2016.

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa F_{hitung} (35.108) > F_{tabel} (3,15), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi, disiplin

kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

Tabel 4. Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.694	1.669		-2.214	.031
Kompensasi	.262	.090	.289	2.903	.005
Disiplin Kerja	.300	.088	.298	3.411	.001
Kompetensi	.337	.077	.413	4.346	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16, 2016.

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari penelitian ini yaitu variabel kompensasi (X_1) = 2,903 variabel disiplin kerja (X_2) = 3,411 dan kompetensi (X_3) = 4,346. Sedangkan nilai t_{tabel} penelitian ini yaitu 1,999. Maka kesimpulan uji hipotesis secara parsial (Uji t) yaitu:

- Analisis pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t_{hitung} (2,903) > t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang yaitu 0,289 (28,9%).
- Analisis pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t_{hitung} (3,411) > t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang yaitu 0,298 (29,8%).
- Analisis pengaruh variabel kompetensi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Konektra Mandiri Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t_{hitung} (4,346) > t_{tabel} (1,999) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang yaitu 0,413 (41,3%).

Uji Determinasi

Tabel 5
Tabel Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.619	2.25121

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 16, 2016.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0,798 dan nilai koefisien determinasi *R square* (r^2) adalah 0,637, artinya kinerja karyawan 63,7% ditentukan oleh variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi serta selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Indikator dari kompensasi itu sendiri yaitu gaji, insentif dan tunjangan. Dari indikator gaji yaitu kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Indikator insentif yaitu tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan, dengan adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja diatas standar. Indikator tunjangan yaitu pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

Dalam penelitian ini kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini memberikan sumbangan yang efektif terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja menggunakan indikator teladan pimpinan, ketegasan dan sanksi hukuman. Teladan pimpinan disini sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil erta sesuai kata dengan perbuatan. Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sanksi hukuman dimaksudkan jika semakin berat sanksi hukuman maka karyawan akan semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.

Dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

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. Indikator kompetensi yaitu motivasi, pengalaman dan karakteristik kepribadian. Motivasi maksudnya dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Pengalaman maksudnya keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Karakteristik kepribadian maksudnya kepribadian dapat

mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

Dalam penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan adanya Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ada pengaruh yang (positif) kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini pengujian secara hipotesis secara bersama terbukti.
2. Untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi terhadap secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Untuk variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh kompetensi terhadap secara individu/parsial terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti memberikan saran untuk berkembangnya ilmu dan penelitian kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mencari responden lain, menambah lebih banyak responden yang dijadikan sampel. Berdasarkan hasil pembahasan dan perhitungan diatas maka saran yang dianjurkan kepada pihak kantor PT. Konektra Mandiri Palembang sebaiknya meningkatkan kualitas kinerja karyawan antara lain :

1. **Memperhatikan dan meningkatkan kompensasi sehingga kualitas kinerja karyawan meningkat.** Selain itu, gaji harus diberikan harus sesuai dengan UMR Sumatera Selatan dan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, insentif diberikan kepada karyawan diberikan sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan serta tunjangan diberikan kepada karyawan secara adil dan sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Diharapkan PT. Konektra Mandiri Palembang agar lebih meningkatkan pemberian disiplin kepada karyawan melalui pimpinan memberikan contoh dan teladan yang baik untuk karyawan, memberikan ketegasan dan sanksi hukuman diberikan sesuai dengan peraturan serta kesalahan karyawan.
3. Diharapkan PT. Konektra Mandiri Palembang agar lebih meningkatkan kompetensi kepada karyawan melalui pemberian motivasi kepada karyawan, pada saat penerimaan karyawan PT. Konektra Mandiri seharusnya menerima karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan dan membentuk karakteristik kepribadian karyawan agar lebih baik lagi untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima Surabaya. *Agora*, 4(2) h 33-39, (<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manj-bisnis/article/viewfile/4712/4324>, diakses tanggal 15 Januari 2017).
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Emron Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Hamlan Daly. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-jurnal Katalogis*, 3(1) h 84-94, (<http://megaslides.top/doc/219570/pengaruh-kompensasi-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-kin>, diakses tanggal 15 Januari 2017).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivky Pomalinggo, Silvy L Mandey dan Yantje Uhing. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05) h 528-537, (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewfile/9875/9460>, diakses tanggal 15 Januari 2017).

Rusdy A Rivai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.