Jurnal Economos FEB UM Parepare

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK BARRU

EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT WIJAYA KARYA (PERSERO) TBK BARRU

ANDI YUSRIANTI KHADIJAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE Andiucci268@gmail.com

Abstract

ANDI YUSRIANTI KHADIJAH, 2022, with the research title "The Influence of Competence and Compensation on Employee Performance at PT. Wjaya Karya (Persero) Tbk Barru". Advisor I Mr. Parman. Advisor II Mr. Muhammad Nur. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiah Parepare University (UMPAR).

This study aims to determine the effect of competence and compensation on employee performance at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. In this study, the number of samples used was 165 respondents. The data collection technique used in this study is the distribution of questionnaires, while the data analysis technique uses Multiple Linear Regression analysis.

The results of this study indicate that there is a significant influence between competence and compensation in improving employee performance at PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

***Keywords**: Compensation, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kompetisi pada saat ini harus dihadapi oleh semua persuhaan yang ada didunia ini, tidak terkecuali PT. WIJAYA KARYA. Oleh karena itu PT. WIJAYA KARYA harus senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan agar dapat bersaing secara global. Salah satu faktor yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan yang meningkat dari waktu kewaktu. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, yakni melalui *rekrutmen,* Pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi lebih baik maka mereka bisa bekrja dengan efesien, kualitas produk yang dihasilkan baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga perusahaan bisa meberikan kompensasi yang baik.

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusaan juga meningkat. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinrja organisasi sangat dipengaruhi ileh kualitas sumber daya manusianya, selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyusuaian gerak atas perubahaan iklim usaha yang begitu cepat. Apabila perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik. Untuk mencapai kinerja yang

baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan linkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalanya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaan dan kompetensi karyawan yang dimilikinya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dubutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT. Wijaya Karya Barru. Kompetensi dan Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Barru.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro.

Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensiasi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka atau melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka.

Dalam meningkat kinerja pegawai diperlukan kompentensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peran yang amat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2015) mengatkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam perusahaan kopensasi adalah kompenen seperti gaji, upah, bonus, atau lainnya yang diberikan untuk tujuan memberikan motivasi karyawan, baik dalam mengembangkan karier atau mempertahankan mereka.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi bisa menjadi motivasi untuk bagi karyawan agar bekerja lebih keras memajukan perusahaan. Meskipun begitu, setiap perusahaan bisa mendefinisikan sendiri arti kompensasi di dalam perusahaannya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dalam moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh karyawan atas fungsi pekerjaan tertentu dan aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Kinerja menjadi gambaran yang menunjukan sejauh mana usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan program dan krgiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapat kinerja tinggi seharusnya antara komprtrnsi individu yang dimiliki harus sesuai kompetensi jabatan yang diemban seseorang dalam organisasi.

Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian dengan yang dimilikinya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang dalam secara keseluruhan melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, arget atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang bisanya digunakjan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Pada masa sekarang ini perkembangan ekonomi melaju sangat cepat, tidak terkecuali di bidang perindustrian. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya bidang industri mengantar kita melakukan langkah awal agar dapat menghasilkan bangunan yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan, salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Wijaya Karya (persero) Tbk yang bergerak di bidang perindustrian.

Pembangunan infrastruktur seperti jalan tol, pembangkit listrik, pelabuhan laut, *High Speed Railways (HSR)*, *Light Rail Transit (LRT)* dan kereta ringan *(Light Mil Transit)* terus dilakukan hingga saat ini, program pemerintah tersebut bisa menjadi sentimen positif bagi kinerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN) konstruksi atau karya. PT. Wijaya Karya (persero) TBK merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), didirikan pada 29 Maret 1961. PTWijaya Karya (persero) Tbk bergerak dalam bidang konstruksi dan memiliki beberapa cabang salah satunya terletak di Lampoko, Balusu Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Dan saat ini PTWijaya Karya terlibat dalam sejumlah proyek jalan tol pembangkit listrik dan pelabuhan laut.

Dalam rangka mengatasi kurangnya kebutuhan listrik khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan maka PT. Wijaya Karya Bersama Mitsubisi Corporation menggarap proyek PLTU Barru-2 ini. Selain untuk mengatasi kurangnya pasokan listrik, proyek ini juga bertujuan untuk mengantisipasi pertumbuhan industri yang akan meningkat di tahun-tahun yang akan datang. Proyek ini diperkirakan akan selesai sekitar tahun 2021 dengan jumlah hari kerja yaitu 1080 hari kalender. PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. Tapi dikarenakan pada tahun 2021 virus covid 19 meningkata dan sangat berdampak dalam proses pekerjaan, maka perusahaan mengambil keputusan untuk mengundur waktu pengerjaan proyek, pengerjaannya di perkirakan akan selesai pada bulan Februari tahun 2022.

Dari penjelasan fenomena serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai hal diatas Oleh karena itu, penulis mengambil judul: **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di PT. Wijaya Karya (PERSERO) TBK Barru”.**

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022. Penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90762.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80).

Maka Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor PT. Wijaya Karya.

b. Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Menurut Margono dalam Arrasyid (2016), populasi adalah seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan.

Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa orang karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Karya, Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan mana digunakan rumus slovin yang dapat dicari dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + \mathrm{N}\,(\mathrm{e})^2}$$

$$n = \frac{281}{1 + 281\,(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{281}{1 + 281\,(0.0025)^2}$$

$$n = \frac{281}{1{,}7025}$$

$$n = 165$$

Sesuai dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan penelitian ini adalah 165 orang.

C. Defenisi Oprasional

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variable dalam penelitian ini dibagi kedalam dua kelompok yakni Variabel Independen (Kompetensi dan Kompensasi). Sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan.

Defenisi operasional untuk masing-masing variable menurut peneliti adalah:

1. Variabel independent (Variabel X) Adalah variable yang mempengaruhi atau menyebabkan variable terikat.
   a. Kompensasi (X1)

      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. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

      Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

   b. Kompensasi (X2)

      Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

      Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

2. Variabel Dependen (Vriabel Y)

   Adalah Variabel variable yang dipengaruhi yang menjadi akibat variable bebas. Variabel tersebut adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bias dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh oerganisasi yang dijalankan karyawan berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapai kinerja yang maksimaltidak akan terlepas dari peran

pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efejtif dan efisien.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Metode Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung. Untuk maksud tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung pada di kantor PTWijaya Karya (persero) Tbk Barru.

2. Keperpustakaan (Library Research)

Untuk melengkapi materi dan pembahasan Penelitian ini juga mengutip beberapa referensi yang ada di perpustakaan. Melalui bubuku-buku ilmiah, artikel, dan tulisan-tulisan (Jurnal) yang berhubungan dengan teori serta pembahsan hasil penelitian.

3. Kuesioner

Metode kuisioner (angket), yaitu dengan menyusun pertanyaan-pernyataan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapang pada obyek penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikapa, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5, yang berarti nilai:

1 = sangat tidak setuju
2 = tidak setuju
4 = kurang Setuju
4 = setuju
5 = sangat setuju

Pemilihan skala seperti ini dimaksud untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menujukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti peneliti.

Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pernyataan, memberi skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, dalam mengurutkan berdasarkan intesitas sikap tertentu.

Kuesioner atau angket tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dengan skala likert, maka variable yang diukur dijabarkan menjadi indicator dijadikan sebagai titik tolak menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dan Effendi (2006:5) menjelaskan bahwa apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji menggunakan pengujian statistik. Dengan demikian alasan digunakan penelitian *explanatory* ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinera karyawan Pada PT. Wijaya Karya.

2. Sumber data

Berdasarkan sumbernya, adapun sumber data yang digunakan di penelitian ini yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh penelit untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaanatau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisalah data tersebut dapatt diberiarti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitianTeknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya (PERSERO) Tbk Barru.

1. Analisis Data Deskriptif

Menurut Ghozali (2011), Statistik Deskripttif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata(mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skweness (kemecengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan inormasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

2. Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali (2011) Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang diolah valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran menunjukan tingkat valid suatu instrument. Instrumen penelitian yang dianggap valid adalah suatu instrument yang benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi *(Correct item Total Correlation)* untuk menguji validitas setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Teknik yang digunakan yaitu Untuk mencari validitas pernyataan kuesioner adalah korelasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu membandingkan dengan nilai signifikan *Ievel if Significant* (5%). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Jika signifikan < 0,5 maka item pernyataan valid.
2) Jika signifikan > 0,5 maka item pernyataan tidak valid.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, Pengujian ini diukur menggunakan aplikasi SPSS. Menurut Sugiyono

(2017) nilai standar dari validitas adalah 0,5. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka penyataan tersebut valid (Signifikan).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrument pengukur. Reabilitas berbeda dengan validitas karena rebilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketepatan. Sutau kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang reliable akan menunjukan instrumen yang sudah dipercaya dapat menghasilkan data yang dipercaya pula. Menurut Ghozali (2011), Kriteria reabilitas suatu variabel adalah sebagai berikut:

1) Jika Cronbach's Alpha > 0,6 maka item pernyataan *reliable.*
2) Jika Cronbach's Alpha < 0,6 maka item pernyataan *reliable.*

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar Pengaruh Kompentensi (X1), Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Hopotesis

a. Uji Statisttik F

Uji F digunakan untuk menguji dan Mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel secara bebas secara bersama-sama terhadap terikat didalam suatu penelitian, dan untuk menguji apakah model regresi yang telah digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan atau non signifikan. Menurut Syamsul Bahri (2018) variabel independen bukan termasuk penjelas yang signifikan bagi variabel dependen. Jadi a sebesar 0,05 maka Uji F adalah :

1) Jika nilai sig < 0,05, atau Fhitung > Ftabel diterima : maka pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikansi > 0,05, atau Thitung < Ttabel ditolak : maka Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Statistik T (Uji t)

Menurut Ghozali (2011,) Uji T atau Test T adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Uji T juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstan.

Dari pengambilan keputusan salam Uji T menurut Syamsul Bahri (2018) Jadi apabila pengujian sebesar 0,05 maka uji t nya yaitu:

1) Jika nilai sig < 0,05, atau Thitung > Ttabel diterima : maka Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2) Jika signifikansi > 0,05, atau Thitung < Ttabel ditolak : maka Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. karakteristik Responden

No	Karakteristik Respondem	Jumlah	Persentase
1.	**Jenis Kelamin**		
	Laki-Laki	158	83,6 %
	Perempuan	27	16,45%
2.	**Umur/Usia**		
	20 s/d 25 Tahun	18	10,9 %
	26 s/d 30 Tahun	108	65,5 %
	31 s/d 35 Tahun	22	13,3 %
	35 s/d 40 Tahun	11	6,7 %
	Diatas 40 Tahun	5	3,0 %
3.	**Lama Bekerja**		
	1 s/d 2 Tahun	19	11,5 %
	3 s/d 4 Tahun	114	69,1 %
	4 s/d 5 Tahun	22	13,3 %
	Diatas 5 Tahun	10	6,1 %
4.	**Pendidikan Terakhir**		
	D3	13	7,9 %
	Sarjana	104	63,0 %
	SMA/SMK	45	27,3 %
	SMP	3	1,8 %

2. Uji Kualitas Data

Uji Valditas

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	Correlation	Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,771	0,000	Valid
	X1.2	0,771	0,000	Valid
	X1.3	0,524	0,000	Valid
	X1.4	0,412	0,000	Valid
	X1.5	0,498	0,000	Valid
	X1.6	0,705	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,727	0,000	Valid
	X2.2	0,800	0,000	Valid
	X2.3	0,672	0,000	Valid
	X2.4	0,643	0,000	Valid
	X2.5	0,675	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,598	0,000	Valid
	Y2	0,789	0,000	Valid

	Y3	0,505	0,000	Valid
	Y4	0,705	0,000	Valid
	Y5	0,744	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variable Pengaruh Kompentensi, dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawanmemiliki rhitung > rtabel (1,974) nilai < 0,005 dengan demikian tiap pernyataan indicator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Hasil Uji Relibilitas Istrumen Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Istrument	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	*6*	*0,655*
Kompensasi (X2)	*5*	*0,744*
Kinerja Karyawan (Y)	*5*	*0,744*

Sumber: Output SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua instrument variable lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha yang berkisaran antara 0.655 sampai dengan 0.744 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variable Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru dapat dikatakan *realiable.*

3. Uji Regresi Linear Berganda

Perhitungan dalam analisis linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujian untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y). hasil analisis rgresi linear berganda ditunjukan pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.577	1.449		1.779	.077
	TOTALX1	.202	.052	.248	3.876	.000
	TOTALX2	.622	.071	.560	8.760	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: output SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut dapat dituliskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y= 2.577 + 0.202\ X1 + 0.622\ X2$$

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Kompetensi
X2 = Kompensasi

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) persamaan diatas adalah 2.577 menunjukan Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) dianggap konstan maka apabila tidak ada variable independent, Kiberja Karyawan sebesar 2.577

b. β1 sebesar 0.202 menunjukan bahwa setiap nilai dari Pengaruh Kompetensi sebesar 1 akan diikuti kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0.202 dengan asumsi variable lain tetap.

c. β2 sebesar 0.622 menunjukan bahwa setiap kenaikan nilai dari Kompensasi sebesar 1 akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.622 dengan asumsi varibel lain tetap.

4. Uji Hipotesis

Uji T (Persial)

Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Kompetensi	3,876	1,974	,000
Kompensasi	8,760	1,974	,000

Sumber: output SPSS diolah,2022

Tabel diatas menunjukan perbamdingan hasil uji Thitung dengan Ttabel. Dimana nilai Thitung diperoleh melalui output SPSS versi 26.0

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Pengaruh Kompetensi kerja PT. Wijaya Karya Tbk Barru.

Nilai signifikan (Sig) sesuai dengan tabel 5.8 diatas untuk variable Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.000 yang berarti nilai in lebih kecil dari 0.05 atau dapat di notasikan 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan *Hipotesis Diterima* dengan kata lain bahwa Pengaruh Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai Thitung sesuai dengan Tabel 5.8 diatas, untuk Pengaruh Kompensasi adalah 3.876. Berarti nilai ini lebih besar dari Ttabel = 1.974 atau dapat dinotasikan 3.876 > 1.974, maka secara persial Pengaruh Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Nilai signifikan (Sig) sesuai dengan tabel 5.8 diatas untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0.05, atau dapat dinotasikan 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan *Hipotesis Diterima* dengan kata lain bahwa Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai Thitung untuk Kompensasi adalah 8.760. berarti nilai ini lebih besar dari Ttabel = 1.974 atau dapat dinotasikan 8.760 > 1.974, maka secara persial Kompensasi berpengaruh positif dan signigfikan terhadap Kinerja karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Uji F (Simultam)

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.766	2	169.383	87.609	.000[b]
	Residual	313.210	162	1.933		
	Total	651.976	164			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI
sumber: output SPSS versi 26, 2022

Nilai Fhitung diperoleh dari olah data analisis linear berganda pada tabel Anova, sedangkan nilai Ftabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan signifikansi 0,05/2 = 0,025 (uji dua sisi). Dimana df (a/2 ; n-k-l) = (0,05/2; 165-2-1) = (0,025; 162) = 1.974 (Ftabel).

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai signifikan 0.000 lebih kecil dibandingkan alpha 0.05 (sig. 0.000 < 0.05). nilai Fhitung = 3.11 > Ftabel = 87.136. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kompentensi dan Kompensasi merupakan penjelas yang signifikan terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Oleh karena itu diperoleh bahwa Hipotesis Diterima dengan menyatakan bahwa Kompentensi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama meliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil uji diketahui nilai signifikan dari variabel Kompetensi (X1). sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

   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. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat menentukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maka pekerjaan yang lebih efektif, produktif, dan berkualitas.

   Dalam penelitian Parman (2020) mengenai " Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengetahuan, keterampilan, motivasi, karakteristik, pribadi dan konsep diri yang menjadikan variabel tersebut tidak menjadi hal yang subtansi disebabkan karena karyawan dalam melaksanakan aktifitas bekerja hanya membutuhkan pengalaman dari aktifitas yang berulang.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil uji diketahui nilai signifikan dari variabel Kompensasi (X1). sehingga dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

   Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan *reward*/penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, karena secara umum pegawai bekerja untuk mendapatkan kompensasi baik kompensasi yang bersifat finansial maupun yang bersifat non finansial.

   Menurut Sastrohadiwiryo (2015:218) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

   Pada umumnya tujuan orang bekerja agar bisa hidup layak dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dengan gigih karena ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber penghidupan atau rezeki untuk memenuhi kebutuhannya. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja mempengaruhi kondisi materi para karyawan akan tetapi juga akan mempengaruhi ketenangan batin karyawan untuk lebih tekun bekerja dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan

menimbulkan keresahan batin karyawan, gairah bekerja menurun akibatnya kinerjanya akan rendah.

Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningktanya kinerja karyawan. Dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena akan merasa dihargai. Para karyawan mendambakan kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. Contohnya seperti cek up Kesehatan setiap 3 bulan sekali, dan Pembagian jatah lembur seperti Susu dan vitamin untuk karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Drs. Parman, MM (2020) "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan" Menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja malalui kepuasan kerja karyawan. ini disebabkan karna gaji, bonus dan tunjangan yang dijadikan variabel pemberian kompensasi yang tidak menjadikan hal tersebut mempunyai pengaruh signifikan, hal ini disebabkan karena sumber pendapatan lain diluar kantor (sogok menyogok) justru lebih besar dibandingkan dengan kompensasi resmi dari kantor yang diterima setiap bulannya.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji di dapatkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru.

2. Secara Parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sehubung dengan penelitian yang disimpulkan sebagai berikut :

1. Untuk memotivasi karyawan agar mampu berfikir secara kritis agar bisa lebih inovatif dan mempunyai gagasan baru untuk pengembangan perusahaan maka perusahaan harus melakukan pendidikan dan pelatihan secara kontinyu untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
2. Perusahaan harus bisa menciptakan kultur kerja yang kondusif dan terciptanya kerjasama tim yang solid sehingga lebih produktif.

Bagi Peneliti yang akan datang dengan tema yang sama diharapkan pembahasan dan hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan, kemudian sebaiknya memasukkan variabel-variabel penunjang lainnya selain variabel diatas agar menjadi *research* yang unik..

DAFTAR PUSTAKA

Alfurqon, N. (2012). *Pengaruh Kompetensi Syariah Islam Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)*

Astute, N., & Sudharman, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakungaâ€TMS Beach Cattoges Kuta-Bali. *E-Jurbal Manajemen Universitas Udayana, 2(11), 254111.*

Castana, & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Halim Perdana Kusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-PROGRESS, 11(1). 1-12.*

Drs. Parman, MM. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Parepare. 291-295, 299-302.

Farhaini (5) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Jakarta, 12 Maret 2017, 152107

Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 23-32.*

Firmandari, N. (2014), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerha Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), *Ekbisi, IX(1), 25-34.*

Hadiyatno, D. (2013). Pengaruh Kompetensi Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Universitas Balikpapan, 1(1), 1-14.*

Hasimiah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma'Rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 1(2), 233-242.*

Humairah, F., Agung, s., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajer Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3), 329.*

Indahsari, M. (2012). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja kpegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel interveneting pada sekertariat badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa timur. By Meithina Indahsari. 2, 49-59.*

Inova, M., & Jayanti, R. D. 92019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT*. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 1-12.*

Mananeke, L., Mandey, S., & Mufidah, M, (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado, Jurnal Riset Ekonomi, *Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(2). 1339-1348.*

Maryani, (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate). *Jurnal Ekonomi Islam, 8(1) 51-70.*

Murty, W. a. (2012) Pengaruh Kompetensi motivasi Dan komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan bagian Akutansi Studi Kusuh Pada perusahaan Manufatur *Surabaya Jl.Ngingen Semulo, 15, 34-36.*

Permanasari, E, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Notaris di Kediri). REVITALISASI: *jurnal ilmu., 2(1) 60-71.*

Rahayu, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang Sri Rahayuningsih. *Prosding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for papers UNISBANK Ke-3, 702-711*

Rahayuningsi, S, (2018). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomi Dan Bisnis, 702-711.*

Ratnasari, S. I. (2016) *pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja. Jakarta, 22 sepetember 2016, 15, 5-7.*

Risnawati, N. (2016). *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt Mbk Wilayah Bandung. 9(1), 1-16.*

Sinambel, P. D (Bumi Aksara) Manajemen Sumberdaya Manusia (V0l. 15) (R. D Suryani, Ed) *Jakarta 2019*,

Suryati (2019) *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bandung. 12 Maret Jakarta 2019.*

Toendan, R, Y. (2019), *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak "Bunda" di Palangka Raya. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 30-37.*

Utama, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. M. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawa Di*

Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen Strategis Bisnis, Dan Kewirausahaan, VI, 174-182.

Widyastuti, D,. Studi, P., Akuntasi, P., Keguruan, F., Ilmu, D, A, N., & Surakarta, U. M. (2012). *Kinerja Karyawan PT. ARIFINDO MANDIRI PATI.*

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Agara, 3(2), 37-45.*