



**HASIL PENELITIAN DOSEN  
STIE IPWIJA  
No: 039/LP2M-STIEIPWIJA/II/2022**

**Judul Penelitian : Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Nandya Kyosei Indonesia.**

**1. Peneliti 1**

Nama : Dede Mulyana  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Jabatan Fungsional : Tenaga Pengajar  
Nomor Induk Dosen : 0310118702  
Univ./Ins/Akademi/Sekolah : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Bidang Ilmu yang diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia

**2. Peneliti 2**

Nama : Angka Utama  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Jabatan Fungsional : Tenaga Pengajar  
Nomor Induk Dosen : 0409057705  
Univ./Ins/Akademi/Sekolah : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru  
Bidang Ilmu yang diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia

**3. Peneliti 3**

Nama : Cecep  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Pangkat/Gol/Nip : III A  
Jabatan Fungsional : Lektor 200  
Nomor Induk Dosen : 0327117301  
Univ./Ins/Akademi/Sekolah : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Bidang Ilmu yang diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Bidang yang diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengetahui,  
Kepala LP2M

Jakarta, 15 Februari 2022



R. Fadjar Darmanto, S.E., M.M

(Dede Mulyana, S.E., M.M.,)

Peneliti 2

Angka Utama, S.E., M.M

Peneliti 3

Cecep, S.E., M.M

# LAPORAN PENELITIAN DOSEN

## Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Nandya Kyosei Indonesia



Oleh:

- |                            |                   |
|----------------------------|-------------------|
| 1. Dede Mulyana, SE., MM., | NIDN : 0310118702 |
| 2. Angka Utama, SE., MM.,  | NIDN : 0409057705 |
| 3. Cecep, SE., MM.,        | NIDN : 0327117301 |

**STIE IPWI JAKARTA**  
**STIE KALPATARU**  
**2021/2022**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	3
BAB 1.....	4
Pendahuluan.....	4
1. Tujuan Penelitian .....	6
BAB 2.....	7
TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN PROPOSISI/HIPOTESIS .....	7
a. Kompetensi .....	8
b. Kompensasi.....	9
c. Motivasi .....	10
d. Kinerja Karyawan.....	11
Kerangka Pemikiran .....	12
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	12
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, .....	13
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan .....	13
Hipotesis Penelitian .....	14
BAB 3.....	16
Metodologi Penelitian.....	16
Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	18
Metode Pengumpulan Data.....	18
Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	19
BAB 4.....	20
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	20
a. Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) Kompetensi.....	20
b. Uji Validitas Variabel ( $X_2$ ) Kompensasi .....	21
c. Uji Validitas Variabel ( $X_3$ ) Motivasi.....	22
d. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	22
Pengujian Hipotesis 1: .....	27
Pengujian Hipotesis 2: .....	28
Pengujian Hipotesis 3: .....	28
BAB 5.....	33
KESIMPULAN DAN SARAN .....	33
Kesimpulan .....	33
Saran .....	33
Daftar Pustaka .....	35

## **ABSTRAK**

*Salah satu permasalahan mengenai sumber daya manusia diantaranya mengenai kompetensi, kompensasi dan motivasi yang dikaitkan dengan kinerja dari seorang karyawan.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh atas kinerja karyawan PT. Nandya Kyosei Indonesia, dianalisa dari kompetensi, kompensasi dan motivasi. Metodologi penelitian yang di gunakan menggunakan aplikasi pengolah data statistika SPSS dengan obyek penelitian dilakukan di PT. Nandya Kyosei Indonesia dengan mengambil 40 karyawan sebagai responden penelitian dengan cara kuesioner. Lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t, uji-F.*

*Penelitian menghasilkan temuan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

*Berdasarkan hasil temuan tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Nandya Kyosei Indonesia, disarankan agar dilakukan upaya peningkatan Kompetensi, peninjauan Kompensasi dan pemantauan Motivasi Karyawan.*

*Kata kunci:*

*Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

# BAB 1

## Pendahuluan

Problematika dunia industri di Tanah Air beberapa waktu terakhir tertuju pada permasalahan sumber daya manusia, salah satu permasalahannya adalah tuntutan kenaikan upah dan perbaikan kesejahteraan, namun kerap kali banyak perusahaan dan karyawannya belum mampu ataupun bisa menemukan titik temu terbaik untuk tercapainya kondisi optimal dan efektif bagi perusahaan dan juga keadaan yang memuaskan untuk karyawannya, untuk itulah perusahaan sangat mengacu akan keberhasilan usahanya berkat andil dari kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin positif hasil yang kan diterima perusahaan.

Kinerja karyawan di PT.Nandya Kyosei Indonesia belum mencapai optimal, hal ini terlihat dari data yang diperoleh terkait kinerja karyawan secara keseluruhan diambil dari Departemen *PPIC (Planning production and inventory control)* atas dasar hasil produksi dibandingkan dengan realisasi penjualan produk dalam kurun waktu 2014 sampai dengan 2017 akhir disajikan sebagai tabel dan grafik sebagai berikut:

**Tabel Produksi PT. Nandya Kyosei Indonesia**

		Hasil Produksi (unit)	
No	Tahun	Target	Realisasi
1	2014	18,144,000	11,290,000
2	2015	19,656,000	13,211,345
3	2016	22,428,000	19,257,355
4	2017	23,940,000	20,059,200

*Data: diolah dari PPIC Dept. PT. Nandya Kyosei Indonesia (2018)*

Hal-hal yang berpotensi menyebabkan permasalahan kinerja karyawan menurut (Bangun, 2012:233) adalah kehadiran, disiplin dan kerjasama, Kondisi yang menarik untuk diteliti adalah di PT. Nandya Kyosei Indonesia adalah perusahaan *Joint venture* yang sahamnya terdiri dari 74,5% dimiliki Lokal dalam negeri dan 25,5% dimiliki asing

dari Jepang. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja merupakan perpaduan budaya kerja lokal dan asing. Pun saat perekrutan karyawan pun masih menampung aspirasi warga sekitar perusahaan, sehingga kompetensi yang dibutuhkan perusahaan belum optimal diperoleh. Hal ini juga terkait erat dengan motivasi kerja dari karyawan yang berasal dari warga sekitar yang belum terukur, mengingat perekrutan mereka merupakan prioritas utama sebelum perekrutan karyawan dari daerah lain.

Dengan demikian selain faktor tersebut diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang didapat dari hasil penelitian adalah: watak, sifat, kemauan, motivasi, keinginan, adaptasi diri, kompetensi diri, tingkat pemahaman, disiplin, komunikasi, lingkungan kerja, peraturan perusahaan, kompensasi, upah, gaji, jabatan, pengakuan diri, lingkungan sekitar, adat budaya, iklim kerja.

Faktor dominan yang paling mempengaruhi permasalahan kinerja karyawan adalah faktor kompetensi, kompensasi dan motivasi. Faktor kompetensi menjadi faktor dominan karena karyawan yang ada di PT. Nandya Kyosei Indonesia, karena perekrutan karyawan, secara spesifik belum tertera secara detail apa saja standar yang dibutuhkan oleh departemen pemohon yang diajukan ke bagian perekrutan, sehingga kompetensi awal yang benar-benar dibutuhkan untuk mendukung perusahaan agar optimal, belum sepenuhnya terlaksana.

Kompetensi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Spencer dalam Moehariono,2014:5), begitupun kompensasi merupakan faktor sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Gaol, 2014;315). Dan motivasi ditenggarai mempengaruhi kinerja (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015) Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni Ningsih (2017) Pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT.Aquafarm Semarang, tempat penelitian dan objek penelitian berbeda. Kemudian, Nenny (2016), Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.MBK Bandung. tempat penelitian dan objek penelitian berbeda. Kemudian Ilham (2016), Pengaruh Kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.SAI Semarang, tempat penelitian dan objek penelitian berbeda. Kemudian Suprpto (2009), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ermoko, Wonogiri, tempat penelitian dan objek

penelitian berbeda, kemudian Pratiwi (2016), Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah muamalat Jember banyuwangi.

Penelitian dengan variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan belum pernah dilakukan di PT. Nandya Kyosei Indonesia, dan penelitian ini diduga belum terbukti signifikansinya sehingga perlu diteliti, oleh sebab itu mengangkat judul penelitian kompetensi, kompensasi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nandya Kyosei Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nandya Kyosei Indonesia? Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nandya Kyosei Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nandya Kyosei Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nandya Kyosei Indonesia?

## **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nandya Kyosei Indonesia. Selanjutnya tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1.Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nandya Kyosei Indonesia.
- 2.Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nandya Kyosei Indonesia
- 3.Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nandya Kyosei Indonesia.

## **BAB 2**

### **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN PROPOSISI/HIPOTESIS**

Menurut (Armstrong dalam Wibowo, 2014:28), praktek sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi.

Pengertian sumber daya manusia yang di jabarkan oleh (Armstrong dalam Wibowo, 2014:28) menjabarkan cara bagaimana pengaturan sumber daya manusia yang bisa membantu orang maupun perusahaan melakukan pekerjaan mulai aspek substansi hingga implementasi dari Manajemen sumber daya manusia itu sendiri Kesimpulan dari definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Armstrong dalam Wibowo, 2014:28) adalah bagaimana Manajemen sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan untuk mengelola karyawan mulai dari perencanaan cara bekerja hingga pengaturan kelola yang menyangkut hubungan karyawan dan pekerjaannya di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Flippo dalam Wibowo, 2014:29), manajemen sumber daya manusia di namai sebagai manajemen personalia, yang pengertiannya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Kesimpulan yang dapat kita peroleh dari definisi manajemen sumber daya manusia menurut (Flippo dalam Wibowo, 2014:29) adalah manajemen yang mengatur kepersonaliaan dan hubungannya dengan pekerjaan dan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang difokuskan pada sisi pengelolaan karyawannya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya yang merupakan bagian dari Manajemen memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia (Stoner dkk, 1996). sama halnya seperti fungsi Manajemen pada umumnya, seperti yang dikemukakan oleh (Flippo, 2002). Menurutny, fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ada dua, yakni:

1. Fungsi manajerial, fungsi ini terdiri dari:



- a. Perencanaan (*Planning*),
- b. Pengorganisasian (*Organizing*).
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengawasan (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional, fungsi ini terdiri dari:

- a. Pengadaan (*Procurement*)
- b. Pengembangan (*Development*)
- c. Kompensasi (*Compensation*)

Kesimpulan yang bisa diambil dari pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah di jabarkan diatas dan terkait dengan penelitian di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia bisa dikatakan sebagai sebuah proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, walaupun pada pelaksanaannya, masing-masing perusahaan akan mendefinisikan efektif dan efisien sesuai dengan kondisi dan keadaan kemampuan dari masing-masing perusahaan.

### **a. Kompetensi**

Menurut Wibowo (2007:110) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*). Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi:
  - 1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
  - 2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
- b. Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu meliputi:
  - 1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - 2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c. Sikap (*Attitude*) Sikap individu, meliputi:
  - 1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja.

## 2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Menurut (Spencer, 2015:272), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

Teori Kompetensi yang diungkapkan oleh Spenser ini, lebih menfokuskan pada karakter seseorang dalam hubungannya dengan pekerjaan, sehingga sangat erat kaitannya kompetensi ini dengan karakteristik dasar individu terhadap hasil yang dicapainya di ukur dari pencapaian kinerja orang tersebut di tempat kerja.

### ***b. Kompensasi***

Menurut (Sedarmayanti, 2009:23), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Tak diuraikan lebih lanjut dan tak terbatas pada apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka menurut Sedarmayanti itu adalah termasuk dari kompensasi. Dan hal ini masih sangat meluas, mengingat perusahaan bisa saja memberikan sesuatu hal kepada karyawan bukan dalam bentuk uang namun ilmu, pelatihan dan hal-hal lain juga merupakan faktor yang bisa diberikan kepada karyawan.

Dan menurut (Wibowo, 2014:290), Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa uang atau lainnya yang seperti berupa gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan atau *reward* dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Pengertian kompensasi dari Wibowo ini lebih menjelaskan pembagian kompensasi itu sendiri dan secara detail lebih menjelaskan apa itu kompensasi, dibandingkan dengan pengertian kompensasi dari Sedarmayanti

Wibowo menjelaskan bahwa kompensasi selain bernilai uang bisa juga bernilai bukan uang seperti segala tunjangan dari perusahaan.

Definisi berikutnya mengenai Kompensasi datang dari Simamora (2004:442), mendefinisikan: “Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari

hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji,
2. Insentif.
3. Tunjangan,.
4. Fasilitas,

### **c. Motivasi**

Pengertian Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* Kreitner Kinicki, (2001:205).

Pengertian Motivasi dari Kreitner Kinicky ini sangat dipengaruhi oleh proses psikologis dari Individunya, yang bisa menyebabkan keberhasilan pencapaian tujuan. Namun jika proses psikologi ini tidak sejalan dengan tujuan perusahaan, bisa juga tidak akan tercapai apa yang di inginkan perusahaan.

Sedangkan menurut (Robbin, 2003:156) menyatakan Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Pengertian motivasi menurut Kreitner kinicky dan Robbins sedikit banyak serupa, kesamaan yaitu motivasi dari sisi individu yang selalu berusaha untuk pencapaian keberhasilan perusahaan, dan perbedaannya adalah menurut kreitner kinicky proses psikologis yang menuju keberhasilan perusahaan.sedangkan Robbin pada usaha luar individunya.

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “*Work And Motivation*” menyetujui suatu teori yang disebutnya sebagai “ Teori Harapan”. Menurut teori ini, Motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

**Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)** dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari Motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Definisi Motivasi menurut (Uno, 2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Kesimpulan yang bisa diambil dari pengertian Motivasi berdasarkan definisi diatas, dan terkait penelitian di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia pengertian motivasi yang mendekati adalah definisi motivasi menurut (Uno, 2007),

Dengan Indikator motivasi sebagai berikut :

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

#### ***d. Kinerja Karyawan***

Pengertian Kinerja Karyawan menurut (Sedarmayanti, 2011:260), Kinerja Karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Pengertian kinerja karyawan menurut Sedarmayanti ini lebih fokus pada sistem yang digunakan untuk melihat karyawan

secara keseluruhan, dengan demikian penilaian akan lebih terstruktur dan tertata dengan acuan hasil kerja.

Sedangkan menurut (Dharma, 2012:83), Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, orientasi kerja kelompok. Pengertian Kinerja Karyawan menurut Dharma ini lebih cenderung pada proses kinerja yang akan dihasilkan, yakni konsisten, bisa diukur menantang bisa dicapai, karena apa yang dijelaskan semua terkait dengan proses menuju keberhasilan itu sendiri.

dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Maka Indikator dari Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

## **Kerangka Pemikiran**

Menurut beberapa penelitian terdahulu mengangkat permasalahan mengenai kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari ningsih (2017), di PT.Aquafarm Semarang. Nenny (2016), di PT.MBK Bandung. dan penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2016), di PT.SAI Semarang. motivasi yang cenderung menurun di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan***

Kompetensi karyawan yang belum maksimal dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia. Dan dapat diterangkan Oleh karena itu dapat diduga bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.

## ***Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan,***

Kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia, diakibatkan belum terdapatnya keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan sejak berdiri hingga saat ini,

Oleh karena itu dapat diduga bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.

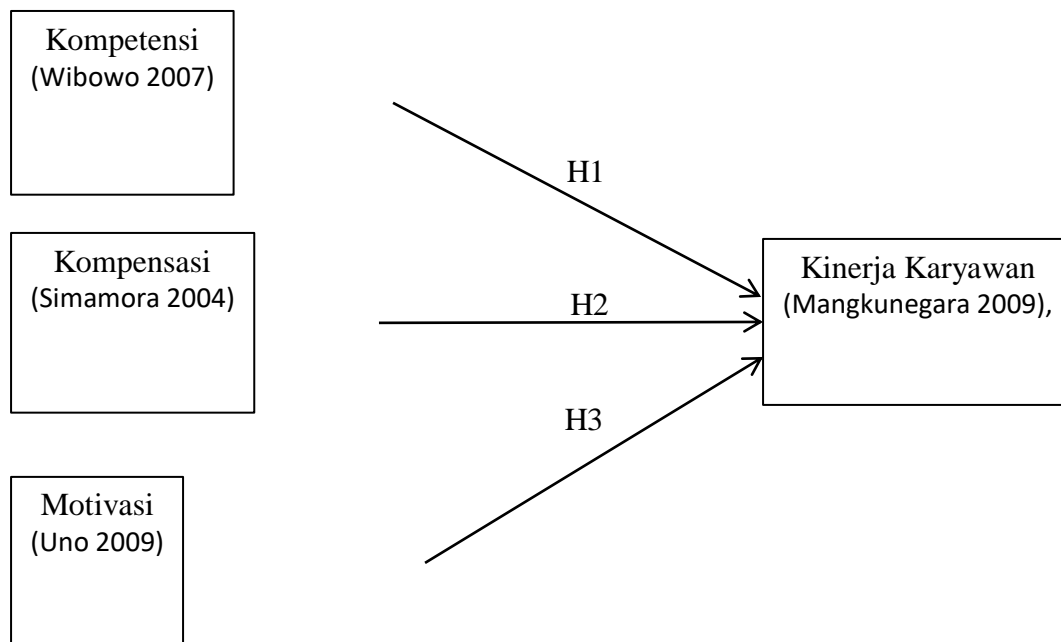
## ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan***

Permasalahan motivasi yang cenderung menurun di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia, hal ini terlihat dari target yang terus tidak tercapai dan semangat untuk bersaing menghasilkan produk yang berkualitas dan melebihi target.

Oleh karena itu dapat diduga bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1  
Kerangka/Konstelasi



## **Hipotesis Penelitian**

hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia
3. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.





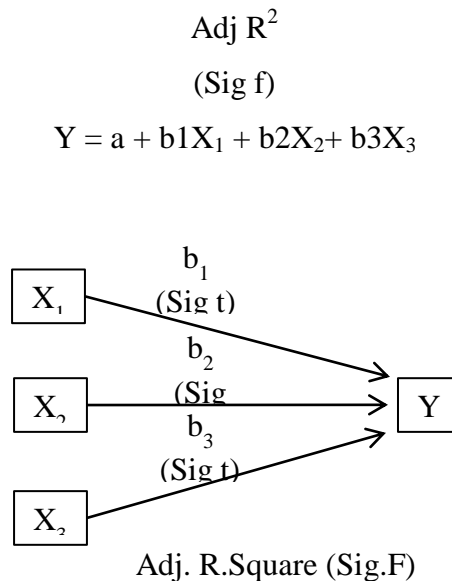
## BAB 3

### Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia. Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompetensi dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu Kompensasi dengan simbol X2, dan variabel independen ketiga yaitu Motivasi dengan simbol X3. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Gambar

#### Kerangka Penelitian



## Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel**  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1) adalah: adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dari pekerjaan tersebut Wibowo (2007:110)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	Summ. Likert 1 – 5
Kompensasi (X2) adalah: Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Simamora (2004)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Summ. Likert 1 – 5
Motivasi (X3) adalah: dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita. Uno (2007)	a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. e. Memiliki rasa senang dalam bekerja. f. Selalu berusaha mengungguli orang	Summ. Likert 1 – 5

	lain. g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2009:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Summ. Likert 1 – 5

## Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia yang berjumlah 45 orang

Sampel pada penelitian ini adalah 40 Karyawan/karyawati PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia selain Manager, Direksi, Karyawan Dinas luar kota dan peneliti.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada.

## Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif 10 skala dari sangat negatif sampai dengan sangat positif.

### Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

## 1. Validitas

valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $> 0,3$ .

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

# Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

## Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda.

Sebelumnya dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$X_1$  =Kompetensi

$X_2$  =Kompensasi

$X_3$  =Motivasi

Y =Kinerja Karyawan

a = Konstanta,  $b_1$  = Koefisien regresi kompetensi,  $b_2$  = Koefisien regresi kompensasi,

$b_3$  = Koefisien regresi motivasi

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka data valid, Responden 40 dengan item pertanyaan 10, didapat  $r$  tabel signficancy  $0.05 = 0.312$

#### a. Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) Kompetensi

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Item_1	31.82	38.097	<b>.841</b>	.930
Item_2	31.70	39.856	<b>.897</b>	.930
Item_3	32.52	41.846	<b>.787</b>	.936
Item_4	32.05	35.587	<b>.789</b>	.935
Item_5	32.12	37.240	<b>.868</b>	.929
Item_6	32.30	35.703	<b>.950</b>	.924
Item_7	33.00	40.051	<b>.686</b>	.937
Item_8	32.50	37.744	<b>.863</b>	.929
Item_9	32.30	42.113	<b>.532</b>	.944
Item_10	34.12	41.446	<b>.507</b>	.946

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018*

**b. Uji Validitas Variabel (X<sub>2</sub>) Kompensasi**

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Item_1	35.20	30.831	<b>.747</b>	.917
Item_2	35.15	32.079	<b>.839</b>	.917
Item_3	36.00	29.846	<b>.883</b>	.911
Item_4	35.45	27.997	<b>.690</b>	.923
Item_5	35.53	29.640	<b>.845</b>	.912
Item_6	35.70	27.497	<b>.923</b>	.905
Item_7	36.32	29.199	<b>.694</b>	.920
Item_8	35.75	27.987	<b>.929</b>	.906
Item_9	35.70	34.369	<b>.360</b>	.933
Item_10	37.62	31.215	<b>.468</b>	.933

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

**c. Uji Validitas Variabel (X<sub>3</sub>) Motivasi**

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Item_1	33.65	26.028	<b>.494</b>	.876
Item_2	33.75	25.013	<b>.651</b>	.867
Item_3	34.48	24.307	<b>.667</b>	.864
Item_4	33.92	22.071	<b>.693</b>	.863
Item_5	34.10	25.426	<b>.636</b>	.868
Item_6	34.45	21.587	<b>.744</b>	.858
Item_7	35.10	24.605	<b>.676</b>	.865
Item_8	34.40	22.144	<b>.717</b>	.860
Item_9	34.45	25.177	<b>.514</b>	.875
Item_10	36.18	26.507	<b>.353</b>	.885

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

**d. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Item_1	34.37	21.728	<b>.618</b>	.904
Item_2	34.42	21.840	<b>.780</b>	.898
Item_3	35.20	20.574	<b>.795</b>	.894
Item_4	34.47	20.974	<b>.696</b>	.899

Item_5	34.65	21.156	<b>.814</b>	.894
Item_6	35.05	19.074	<b>.870</b>	.887
Item_7	35.68	20.635	<b>.627</b>	.905
Item_8	35.15	19.669	<b>.836</b>	.890
Item_9	34.97	22.692	<b>.437</b>	.914
Item_10	36.80	22.472	<b>.387</b>	.919

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

#### Hasil uji reliabilitas variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.940	10

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Dari tabel terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar = **0.940** > **0.312**, dengan r tabel signficancy 0.05 = 0.312, didapat dari 10 item pertanyaan N=40 maka item-item pertanyaan **Kompetensi** adalah reliabel.

#### Hasil uji reliabilitas variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)



<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.926	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018*

Dari tabel terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar = **0.926** > **r-tabel 0.312**, dengan *significancy* 0.05, didapat dari 10 item pertanyaan responden=40 maka item-item pertanyaan **Kompensasi** adalah reliabel.

#### **Hasil uji reliabilitas variabel X<sub>3</sub> (Motivasi)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.880	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018*

Dari tabel terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar = **0.880** > **r-tabel 0.312**, dengan *significancy* 0.05, didapat dari 10 item pertanyaan responden=40 maka item-item pertanyaan **Motivasi** adalah reliabel.

#### **Hasil uji reliabilitas variabel Y (Kinerja karyawan)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.910	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018*

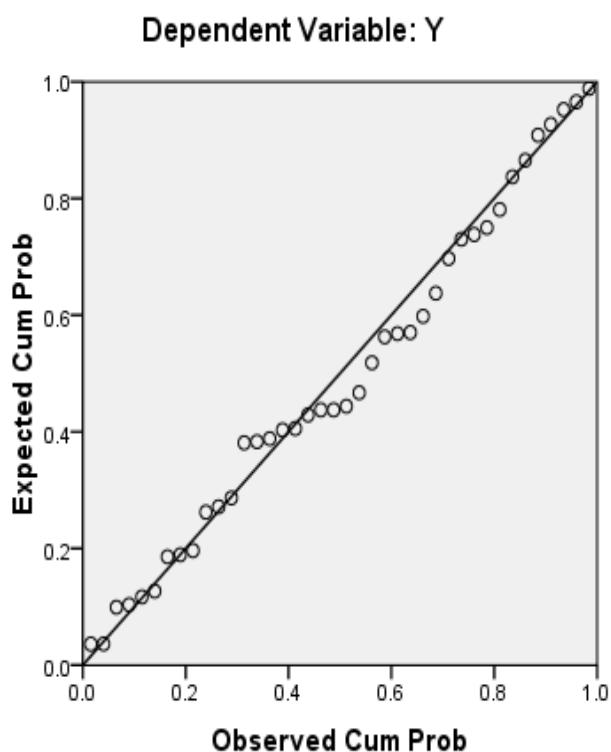
Dari tabel terlihat **nilai cronbach's alpha** sebesar = **0.910** > **r-tabel 0.312**, dengan *significancy* 0.05, didapat dari 10 item pertanyaan responden = 40 maka item-item pertanyaan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

## Analisis Data

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



### Uji Regresi linear berganda

Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Model summary pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

*Model Summary*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.600	3.210

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kompetensi

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2018

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0.631 yang menunjukkan bahwa X1, X2 dan X3 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 63,1% variasi Y sedangkan 36.9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji kelayakan model yaitu pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.

Model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y'=Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) = Variabel Kinerja Karyawan

X1, X2, X3=Variabel independen = Variabel Kompetensi, Kompensasi.

a = Konstanta (nilai Y' apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 5.135$  menunjukkan proyeksi nilai Y (Kinerja karyawan) yang bernilai positif dengan asumsi variabel penelitian  $X_1$  (Kompetensi),  $X_2$  (Kompensasi),  $X_3$  (Motivasi) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  (Kompetensi) sebesar  $b_1 = 0.181$  menunjukkan bahwa  $X_1$  (Kompetensi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  (Kompensasi) sebesar  $b_2 = 0.413$  menunjukkan bahwa  $X_2$  (Kompensasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_3$  (Motivasi) sebesar  $b_3 = 0.283$  menunjukkan bahwa  $X_3$  (Motivasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) dengan arah positif.

## **Pengujian Hipotesis 1:**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.181$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 5,135 + 0.181X_1 + 0.413X_2 + 0.283X_3$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = 0.181$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.045. Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.045 < 0.05$ ), maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima yang berarti pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

## **Pengujian Hipotesis 2:**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar  $b_2 = 0.413$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 5,135 + 0.181X_1 + 0.413X_2 + 0.283X_3$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar  $b_2 = 0.413$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.00 Karena  $b_2 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima yang berarti pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

## **Pengujian Hipotesis 3:**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar  $b_3 = 0.283$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 5,135 + 0.181X_1 + 0.413X_2 + 0.283X_3$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : b_3 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{3a} : b_3 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar  $b_3 = 0.283$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.017 Karena  $b_3 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.017 < 0.05$ ), maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini

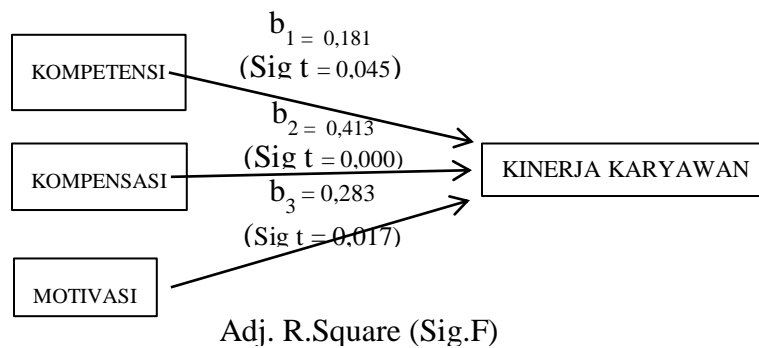
diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

$$\text{Adj } R^2 = 0,600$$

$$(\text{Sig } f) = 0,000$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 =$$

$$\hat{Y} = 5,135 + 0,181X_1 + 0,413X_2 + 0,283 X_3$$



Model hubungan yang layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia dengan model :  $\hat{Y} = 5,135 + 0,181X_1 + 0,413X_2 + 0,283X_3$ , dimana Kompetensi Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.

#### a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif artinya makin tinggi Kompetensi yang diterima karyawan maka makin tinggi pula Kinerja karyawan. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar  $b_1 = 0,181$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 5,135 + 0,181X_1 + 0,413X_2 + 0,283X_3$

### **b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif artinya makin tinggi Kompensasi yang diterima karyawan maka makin tinggi pula Kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar  $b_2 = 0,413$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 5,135 + 0.181X_1 + 0.413X_2 + 0.283X_3$

### **c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif artinya makin tinggi Kompensasi yang diterima karyawan maka makin tinggi pula Kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar  $b_3 = 0,283$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 5,135 + 0.181X_1 + 0.413X_2 + 0.283X_3$ .

### **Implikasi Manajerial**

Disarankan kepada Manajemen PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia untuk segera menjalankan program pelatihan guna meningkatkan kompetensi karyawan yang kurang.

Dan juga, disarankan untuk mempertahankan bentuk pemberian kompensasi yang sudah ada seperti pemberian tunjangan lembur, tunjangan kehadiran, tunjangan transport, dan untuk bonus akhir tahun, disarankan bisa diberikan jika kondisi memungkinkan, karena pemberian bonus akhir tahun menjadi harapan karyawan PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia berdasarkan hasil penelitian.

Dan untuk selanjutnya, apa yang dihasilkan dari penelitian mengenai Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nanadya Kyosei Indonesia yaitu pihak Manajemen dapat menerapkan Kompetensi sebagai alat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan menerapkan fungsi *skill matrix* sesuai kebutuhan pada masing-masing departemen. Demikian pula Pihak Manajemen dapat menerapkan Kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan menerapkan pemberian Kompensasi tambahan selain yang sudah ada dan diberikan baik dalam bentuk financial maupun nonfinansial. Dan terakhir pihak Manajemen harus

mampu menerapkan uji atau test untuk motivasi bagi calon karyawan maupun refreasing test bagi karyawan yang sudah lama, dengan metode *inhouse training* maupun *outbond training*. Sehingga bisa terlihat peran penting motivasi karyawan terhadap kinerjanya.





## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian Adj.  $R^2$  dan pembahasan maka diperoleh model hasil penelitian  $\hat{Y} = 5,135 + 0.181X_1 + 0.413X_2 + 0.283X_3$  yang layak atau memiliki tingkat *goodness of fit test* karena pada model tersebut variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan 60% variabel kinerja karyawan. Berdasar model hasil penelitian tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar  $b_1 = 0,181$  artinya makin tinggi nilai kompetensi maka makin tinggi pula kinerja karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia.
2. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar  $b_2 = 0,413$ ; artinya makin tinggi Kompensasi maka makin tinggi pula Kinerja karyawan di PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia
3. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi sebesar  $b_3 = 0,283$  artinya makin tinggi motivasi maka makin tinggi PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia

#### ***Saran***

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Manajemen PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia untuk segera menjalankan program pelatihan guna meningkatkan kompetensi karyawan yang kurang,
2. Saran berikutnya adalah diharapkan Manajemen juga melaksanakan program pelatihan motivasi yang bisa berbentuk team grup atau perseorangan, seperti *Achiement motivation training* dan *gathering*

3. Saran terakhir untuk Manajemen PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia, disarankan untuk mempertahankan bentuk pemberian kompensasi yang sudah ada, disarankan bisa diberikan jika kondisi memungkinkan, karena pemberian bonus akhir tahun menjadi harapan karyawan PT.Kmac Kyosei Nandya Indonesia berdasarkan hasil penelitian.

## Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga Jakarta.
- Edwin B. Flippo, (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gaol, CHR. Jimmy L, (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Gramedia Grup. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara A.A Prabu, (2007) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Robbin; Coulter, (2010), *Management*, 11<sup>th</sup> edition, United States, Pearson Education Limited
- Subekti, R (1977). *Aneka Perjanjian*. Penerbit Alumni Bandung, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*, Edisi 10 jilid I. Erlangga, Jakarta.
- Wibowo (2015), *Manajemen Kinerja*, Rajagrafindo Persada, Edisi ke 5 Jakarta

Wijayanto, Dian. (2012). *Pengantar Manajemen*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

**Jurnal :**

Ningsih (2017), *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja*

*karyawan PT.Aquafarm Semarang (Jurnal)*

Nenny (2016), *Pengaruh kompetensi, kompensasi Dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.MBK Bandung (Jurnal)*

Ilham (2016), *Pengaruh Kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.SAI Semarang (Jurnal)*

Suprpto (2009), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor*

*Kecamatan Ermoko, Wonogiri (Jurnal)*

Pratiwi (2016), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah muamalat Jember banyuwangi (Jurnal)*