

**Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengiriman pada PT. X Cabang Cileungsi****Surahman Pujiyanto^{1*}, Monica Elizabeth¹,**¹ Trisakti School of Management,
Email: rahman.psi@gmail.com***INFO ARTIKEL****Riwayat Artikel:***Received : 26 Juli 2024**Revised : 25 Agustus 2024**Accepted : 26 Agustus 2024***Keywords:***Competence, Compensation,
Motivation, Employee
Performance.***Kata Kunci:***Kompetensi, Kompensasi,
Motivasi, Kinerja Karyawan.***DOI: 10.62335****ABSTRACT**

The purpose of this study was to examine the effect of independent variables (X) namely competence, compensation, and motivation on the dependent variable (Y) employee performance of PT X. The method used in this study is causality. This study uses purposive sampling. Respondents involved in this study were 54 employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel independen (X) yaitu kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan di PT X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas. Penelitian ini menggunakan purposive sampling. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 54 karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menciptakan kinerja yang baik dengan sumber daya manusia harus diarahkan sebagai pemikir dan penentu keberlangsungan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya, mempunyai kualitas yang baik dan berkompeten harus di pertahankan agar perusahaan mencapai tujuan yang ideal dengan sesuai yang ditentukan.

Di Indonesia itu sendiri, dalam proses pembangunan yang banyak dan sangat cepat, perusahaan membutuhkan komponen dalam pembangunan, dimana permintaan penggunaan pipa paralon pun banyak guna untuk membantu perusahaan dan rumah tangga sebagai pendistribusian air minum, minyak maupun gas. Berdasarkan data yang didapatkan dari Kementerian Perindustrian Indonesia menunjukkan perusahaan di bidang yang sama yaitu pipa paralon, PT. X yang didirikan

tahun 1979 menjadikan salah satu perusahaan yang berperan secara aktif dalam standar industri Indonesia dan produsen pertama di Indonesia yang mampu memproduksi pipa *poly ethylene* yang memiliki kekuatan maksimum dan menghasilkan aliran yang optimum.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, penelitian ini akan fokus pada memberikan informasi kepada perusahaan dengan meneliti “pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X.”

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kompetensi (X_1)

Menurut Edy Sutrisno (2015, 203) “*kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.*” Indikator yang digunakan yaitu motif, pengetahuan, sifat atau watak, keterampilan, konsep diri.

Kompensasi (X_2)

Menurut Edy Sutrisno (2015, 183) “*Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam bentuk pemberian uang, pemberian material (barang), fasilitas-fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier.*” Indikator yang digunakan yaitu gaji, insentif, tunjangan, asuransi.

Motivasi (X_3)

Menurut Robbins dan Judge (2017, 247) “*motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai tujuan.*”

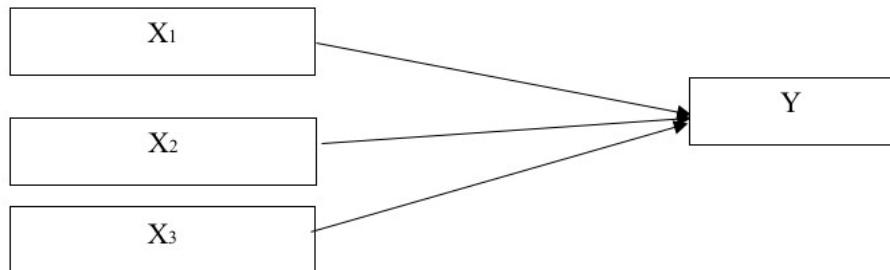
Menurut Colquitt *et al.* (2018, 162) “*Motivasi merupakan satu set kekuatan energetik yang berasal dari dalam maupun luar karyawan, memulai upaya terkait pekerjaan, serta menentukan arah, intensitas, dan kegigihannya.*”

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018, 84) menyatakan bahwa “*kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan perusahaan dan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Faktor personal/individu meliputi: pengetahuan keterampilan, kemampuan, percaya diri yang dimiliki oleh setiap individu, 2) Faktor kepemimpinan yang meliputi: arahan dan dukungan yang diberi manajer, 3) Faktor tim meliputi: dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, 4) Faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan 5) Konsep situasional meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.*”

Menurut Robbins (2016, 183) “*Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.*”

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kausalitas. Sugiyono (2019, 66) “*kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yang didalamnya terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).*”

Menurut Sugiyono (2019, 126) “*populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.*”

Sugiyono (2019, 127) menyatakan bahwa “*sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.*”

Dalam penelitian ini obyeknya adalah pegawai bagian pengiriman di PT. X, Cileungsi sebanyak 54 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel *purposive sampling*.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Distribusi Kuisioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang didistribusikan	54
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang tidak sesuai kriteria	0
Kuesioner yang digunakan sebagai sampel penelitian	54

Sumber: Data yang diolah

Penyebaran kuesioner dilakukan dalam kurun waktu tujuh hari kerja, penyebaran dilakukan kepada karyawan bagian Bagian Pengiriman. Setelah melakukan penyebaran sebanyak 54 kuesioner (100%) dan yang kembali berjumlah 54 kuesioner (100%).

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

Variabel Independen (X₁)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n- 2	Keterangan
Kompetensi 1	0,560	0,2681	Valid
Kompetensi 2	0,476	0,2681	Valid
Kompetensi 3	0,341	0,2681	Valid
Kompetensi 4	0,477	0,2681	Valid
Kompetensi 5	0,539	0,2681	Valid
Kompetensi 6	0,499	0,2681	Valid
Kompetensi 7	0,732	0,2681	Valid
Kompetensi 8	0,424	0,2681	Valid
Kompetensi 9	0,615	0,2681	Valid
Kompetensi 10	0,353	0,2681	Valid
Kompetensi 11	0,587	0,2681	Valid
Kompetensi 12	0,638	0,2681	Valid
Kompetensi 13	0,395	0,2681	Valid
Kompetensi 14	0,517	0,2681	Valid
Kompetensi 15	0,325	0,2681	Valid

Sumber: analisa data responden diolah dengan program SPSS versi 23.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

Variabel Independen (X₂)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n- 2	Keterangan
Kompensasi 1	0,755	0,2681	Valid
Kompensasi 2	0,685	0,2681	Valid
Kompensasi 3	0,581	0,2681	Valid
Kompensasi 4	0,426	0,2681	Valid
Kompensasi 5	0,441	0,2681	Valid
Kompensasi 6	0,541	0,2681	Valid
Kompensasi 7	0,611	0,2681	Valid
Kompensasi 8	0,430	0,2681	Valid
Kompensasi 9	0,471	0,2681	Valid
Kompensasi 10	0,667	0,2681	Valid
Kompensasi 11	0,652	0,2681	Valid
Kompensasi 12	0,683	0,2681	Valid

Sumber: analisa data responden diolah dengan program SPSS versi 23.

Tabel 4**Hasil Uji Validitas Motivasi (X₃)**

Variabel Independen (X₃)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Motivasi 1	0,596	0,2681	Valid
Motivasi 2	0,632	0,2681	Valid
Motivasi 3	0,455	0,2681	Valid
Motivasi 4	0,487	0,2681	Valid
Motivasi 5	0,516	0,2681	Valid
Motivasi 6	0,317	0,2681	Valid
Motivasi 7	0,582	0,2681	Valid
Motivasi 8	0,689	0,2681	Valid
Motivasi 9	0,552	0,2681	Valid
Motivasi 10	0,473	0,2681	Valid
Motivasi 11	0,512	0,2681	Valid
Motivasi 12	0,543	0,2681	Valid
Motivasi 13	0,594	0,2681	Valid
Motivasi 14	0,507	0,2681	Valid

Sumber: analisa data responden diolah dengan program SPSS versi 23.

Tabel 5**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Independen (Y)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,623	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,478	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,424	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,538	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,325	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,413	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,439	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,496	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 9	0,377	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 10	0,573	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 11	0,464	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 12	0,487	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 13	0,629	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 14	0,655	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 15	0,397	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan 16	0,408	0,2681	Valid

Sumber: analisa data responden diolah dengan program SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel 2 sampai tabel 5 dapat diketahui bahwa semua indikator dari variabel independen dan variabel dependen mempunyai hasil r hitung positif dan hasil r hitung lebih besar

dari r tabel dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid.

Uji Realitas

Tabel 6
Hasil Uji Realitas

Variable	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Hasil
Kompetensi	0,783	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,821	0,60	Reliabel
Motivasi	0,806	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: analisa data responden diolah dengan program SPSS versi 23.

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa semua variabel independen dan variable dependen menghasilkan jawaban yang konsisten, karena hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Koefisien regresi Kompetensi = 0,222
Setiap kenaikan satu kesatuan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan bagian pengiriman PT. X. sebesar 0,222 jika variabel kompensasi dan motivasi dianggap konstant.
2. Koefisien regresi Kompensasi= 0,563
Setiap kenaikan satu kesatuan kompensasiakan meningkatkan kinerja karyawan bagian pengiriman PT. X. sebesar 0,563 jika variabel kompetensi dan motivasi dianggap konstant.
3. Koefisien regresi Motivasi = 0,304
Setiap kenaikan satu kesatuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan bagian pengiriman PT. X. sebesar 0,304 jika variabel kompetensi dan kompensasi dianggap konstant.

Uji Hipotesis

Tabel 7
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig
(Constant)	3,810		
Kompetensi (X1)	0,222	2,269	0,028
Kompensasi (X2)	0,563	3,914	0,000
Motivasi (X3)	0,304	2,441	0,018

Dependen Variabel: TOTAL_KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil analisis data responen diolah menggunakan SPSS ver. 23.

1. Dari hasil tabel 7 menghasilkan nilai sig pada variabel kompetensi 0,028 dimana nilai tersebut $< 0,05$ dan nilai t hitung $2,269 >$ dari nilai t tabel 1,676. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak yakni variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. X. Hasil ini menunjukan bahwa kompetensi ditingkatkan maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil tabel 7 menghasilkan nilai sig pada variabel kompensasi 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$ dan nilai t hitung $3,914 >$ dari nilai t tabel 1,676. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak yakni variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. X. Hasil ini menunjukan bahwa kompensasi ditingkatkan maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil tabel 7 menghasilkan nilai sig variabel motivasi 0,018 dimana nilai tersebut $< 0,05$ dan nilai t hitung $2,441 >$ dari nilai t tabel 1,676. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak yakni variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di PT. X. Hasil ini menunjukan bahwa motivasi ditingkatkan maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP / KESIMPULAN

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu: (1) adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan pandemik yang ada di Indonesia yaitu Covid-19 maka penelitian ini sangat terbatas pada objek yaitu PT. X, Cileungsi. (2) jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 54 responden bagian pengiriman dan pada PT. X, Cileungsi. (3) variabel independen yang diteliti hanya mencakup kompetensi, kompensasi dan motivasi untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, maka peneliti memiliki rekomendasi Bagi peneliti selanjutnya:

Memberikan tambahan variabel independen lainnya yang bisa mempengaruhi pada variabel kinerja karyawan, memperluas lingkup penelitian, disarankan menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian pada perusahaan lain, baik perusahaan yang bergerak pada bidang jasa atau konstruksi.

Bagi pihak perusahaan:

- a. Perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara memberikan pelatihan supaya karyawan bisa bekerja dengan cepat dan tepat. Namun, tetap memperhatikan standar pekerjaan yang berkualitas dan adanya pemberian pengarahan yang dilakukan oleh manajer.
- b. Memaksimalkan pemberian insentif terhadap karyawan serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan dapat menikmati hasil dari kerjanya secara optimal.
- c. Perusahaan dalam motivasi kepada karyawan, dapat memberikan perhatian dan menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan serta memiliki rasa saling membantu dan kepedulian sesama karyawan. Sehingga membuat suasana kerja menjadi nyaman, kemudian menumbuhkan rasa keinginan untuk bisa meraih prestasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, David R, Dennis J. Sweeney, Thomas A. Williams, Jeffrey D. Camm, James J. Cochran. 2018. *Statistics for Business & Economics 13e Revised. United States of America. CENGAGE Learning.*
- Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Bronto Kesuma. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang, *EJurnal Ecoment Global*, 4, Agustus, 103-117, <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/758/911> diakses 24 juli.
- Cascio, Wayne F. 2016. *Managing Human Resources, tenth edition*. Singapore: McGraw-Hill Education.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A Lepine dan Michael J Wesson. 2018. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace Sixth Edition*. New York. McGraw-Hill.
- Cong King Tambingon, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2019. Lingkungan kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *E-Jurnal Esmab*, 7, Juli, 4610-4619, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/> diakses 20 juli.
- Darmasaputra, I.A & Sudibya, I. A. 2019. Pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9, 5847-5866.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. United States: Pearson.

- Edi Winata. 2016. Pengaruh Kinerja Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. E-jurnal Ilman, Vol. 4, Februari, 1-17, <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article> diakses 20 juli.
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fery roring. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Danamon Cabang Manado, 4, November, 144-154, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/17991/17513> diakses 10 oktober.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSSv23*. Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ichlapio Fitrianto. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Ejurnalstiekomp*, 3, Juni, 113-134, <https://core.ac.uk/reader/289706722> diakses 25 juli.
- Indah Lestari, Lamtiur Sidabutar, Devi Arianti Sirait, dan Memo Sitorus. 2019. Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma. *Jurnal Manajemen*, 5, Juni, 21-26, <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/download/49/45> diakses 18 juli.
- Mang Luh Indah Mariani, Ketut Ni Sariyathi. 2017. Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, 2302-8912, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30157/> diakses 11 agustus.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Zifatama Publisher.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta
- Neolaka, Amos. 2016. Metode Penelitian dan Statistik: Untuk perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana dan Pasca Sarjana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko. 1996. Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE.
- Robbins. 2016. *Organizational Behavior, 13th Edition*. Singapore: Prentice Hall International.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2018. *Management Fourteenth Edition*. New York. Pearson.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2017. *Organizational Behavior Seventeenth Edition*. United States of America. Pearson.
- Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahy a Fajar Budi Hartanto. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Seminar-id, 1, Agustus, 22-29, <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/10/9> diakses 19 juli.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ke-22 Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2019. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: andi.
- Sutanta, Muhammad fahmi. 2019. Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada dinas pekerjaan umum bina marga kabupaten musi rawas, 24, desember, 131-143, <http://jurnal.univbinainsan.ac.id/index.php/jurmek/article/view/698/485> diakses 9 juli.
- Taufik Ismail Sitompul, Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia. *Researchgatenet*, Vol.8, November, 386-403, <https://www.researchgate.net/publication/338160512> _diakses 23 agustus.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja, Cetakan ke-10*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wina Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group.