

1810111084_AULIA REZA APRIANI_Pengecekan 2

by Aulia Reza Apriani

Submission date: 23-Jul-2022 06:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 1874083778

File name: 1084_AULIA_REZA_APRIANI_TURNITIN_-_Aulia_Aulia_Reza_Apriani.docx (645.83K)

Word count: 24481

Character count: 155855

***The Influence of Work Competence and Work Discipline on Employee Performance Through Work Compensation as a Mediation Variable
(Case study at PT Sun Star Prima Motor Tajur)***

By Aulia Reza Apriani

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine whether there is an influence between work competence and work discipline through work compensation as a mediating variable on employees of PT Sun Star Prima Motor Tajur. The study used a total of 65 respondents, with a saturated sampling technique. The analysis technique used is path analysis and data processing which is carried out through SmartPLS 3.0. the results of the test obtained (1) work competence has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sun Star Prima Motor Tajur. (2) work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT Sun Star Prima Motor Tajur employees. (3) work competence has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sun Star Prima Motor Tajur mediated by work compensation. (4) work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sun Star Prima Motor Tajur which is mediated by work compensation (5) work compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Sun Star Prima Motor Tajur.

Keywords: *Work Competence, Work Discipline, Work Compensation and Employee Performance.*

**Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Melalui Kompensasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Studi kasus pada PT Sun Star Prima Motor Tajur)**

Oleh Aulia Reza Apriani

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi kerja dan disiplin kerja melalui kompensasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. Penelitian menggunakan responden sebanyak 65 orang, dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu path analisis dan pengolahan data yang dilakukan melalui SmartPLS 3.0. hasil dari pengujian diperoleh (1) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. (3) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi kompensasi kerja. (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi kompensasi kerja (5) kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN**I.1 Latar Belakang**

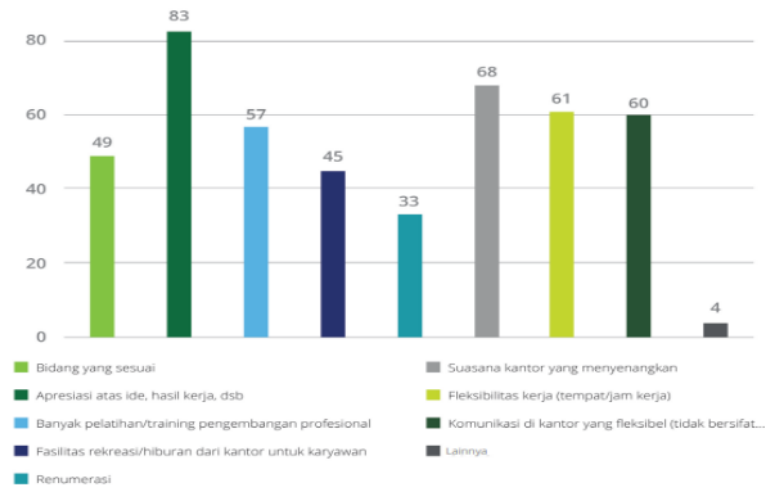
Pandemi Covid-19 di Indonesia sudah hampir dua tahun terjadi dan menghantam seluruh lini industri Tanah Air, termasuk menjadikan sektor ekonomi serta dunia usaha begitu terpukul (Tirtayasa et al., 2021). Pandemi Covid-19 juga memberikan pengaruh pada bisnis otomotif seperti bengkel mobil, body repair dan bagian-bagiannya, terpaksa beberapa perusahaan meliburkan sementara sebagian pekerja, atau memotong gaji agar bisa bertahan. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan tanggal 13 April 2020, sebanyak 1,2 juta tenaga kerja dirumahkan (Dewi et al., 2020). Dalam menghadapi kondisi ini perusahaan bengkel perlu mempersiapkan kualifikasi pegawai yang diharapkan mampu bertahan untuk tetap bekerja dengan baik di era *new normal* (Aszhari, 2021). Era *new normal* memberikan dampak pada kinerja karyawan, sebagai salah satu bentuk tolak ukur yang dapat digunakan dalam mengukur kualitas tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dengan kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja ⁶¹ merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Iptian et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kinerja yang berkualitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai wujud dari upaya pencapaian tujuan bersama memiliki peran yang begitu berarti dan hal ini perlu menjadi perhatian penuh bagi perusahaan terhadap karyawannya yang senantiasa berusaha dengan sebaik mungkin (Haryono, 2018).

Hasil dari data Dampak Covid-19 terhadap Penduduk Usia Kerja (PUK) menunjukkan total tertinggi berada pada komponen tenaga kerja yang mengalami pengurangan jam kerja, artinya perusahaan membuat kebijakan mengubah kondisi kerja berupa pembatasan kontak antar karyawan melalui pengurangan jam kerja. Hal ini sejalan dengan kebijakan yang dibuat pemerintah pada Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam upaya mengurangi tingkat pandemi salah satunya dengan diterapkan pada suatu tempat kerja baik perusahaan maupun organisasi (Putri et al., 2021).

Membangun efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi dapat dilakukan dengan berbagai faktor pendukung yang dapat membantu pengembangan tujuan perusahaan. Menurut Firnanda & Wijayati (2021) salah satu modal yang cukup besar dan berperan sebagai kunci mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan yaitu dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang biasa dikenal dengan pegawai, dimana SDM yang berkualitas dan memiliki efektivitas kerja yang tinggi menjadikan perusahaan dapat semakin maju karena SDM yang baik dapat menjadi landasan atau pondasi terkuat bagi suatu perusahaan. Walaupun setiap SDM memiliki tingkatan yang berbeda, namun pada dasarnya mereka memiliki peran yang sama atas keberhasilan suatu organisasi yang tentunya hal tersebut berkaitan dengan adanya pencapaian kinerja karyawan (Kawiana, 2020).

Manajemen sumber daya manusia diharapkan memiliki SDM dengan kemampuan dan pengetahuan lebih unggul diantara yang lain. Menurut Gary & Nita (2020) perusahaan perlu melakukan sebuah proses dalam memperoleh, menilai melatih, memperhatikan hubungan kerja, memberikan keadilan dan lain sebagainya sebagai upaya dalam mengelola karyawan yang berkualitas.



Gambar 1. Harapan Karyawan dari Tempat Kerja atau Pimpinan

Sumber : (Deloitte Indonesia Perspective, 2019)

Hasil dari data harapan karyawan dari tempat kerja atau pimpinan, menunjukkan bahwa dalam menciptakan SDM yang berkualitas diperlukan juga pengelolaan pegawai dengan melihat pada hal-hal yang menjadi harapan mereka di perusahaan. Secara garis besar, hasil data yang cukup signifikan terlihat dari bagaimana karyawan mengharapkan apresiasi yang diberikan perusahaan atas ide, dan hasil kerja yang telah mereka lakukan. Perusahaan perlu memperhatikan pencapaian dan usaha yang telah dilakukan karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan sebaik mungkin. Data mengenai harapan karyawan ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya, karena pengelolaan karyawan yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik kedepannya. Perusahaan perlu memberikan apresiasi atau penghargaan yang baik melalui berbagai upaya sebagai wujud dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja dan berkontribusi di perusahaan (Najmyah & Ais, 2018).

Kinerja pada dasarnya berkaitan dengan hasil akhir dari pencapaian kerja, selain itu kinerja yang baik tidak dapat terwujud jika karyawan mengalami ketidaknyamanan atau masalah dalam melakukan pekerjaannya (Krisnawati & Lestari, 2018). Kinerja berkaitan erat dengan karyawan karena karyawan merupakan aset

penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dan kelancaran aktivitas suatu perusahaan. Menurut Sitompul et al., (2021) kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya juga memenuhi kebutuhan utama yaitu pengetahuan serta keterampilan yang selaras dengan permintaan pekerjaan.

Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai roda penggerak dari suatu aktivitas, sebagai bentuk dalam mewujudkan SDM yang berkualitas dan siap berkompetitif, dibutuhkan sebuah kompetensi didalamnya yang dapat menjadi salah satu kekuatan utama dalam menghadapi persaingan. Kinerja karyawan perlu selalu ditingkatkan demi membantu tercapainya suatu tujuan dari organisasi/perusahaan (Sitompul et al., 2021). Maka dari itu, seorang pimpinan perlu memiliki standar kerja bagi pegawainya agar dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan juga untuk meminimalisir terjadinya suatu masalah. Standar kerja ini biasanya dibuat oleh perusahaan melalui *Key Performance Indicators* (KPI) yang berlaku untuk semua pegawai dari berbagai lini staff perusahaan. *Key Performance Indicators* (KPI) adalah alat atau instrumen manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti dan dikendalikan (jika terdapat penyimpangan akan diidentifikasi untuk perbaikan), dan dipastikan dapat mencapai kinerja yang diinginkan (Setiawan & Purba, 2020).

Pentingnya Sumber Daya Manusia terhadap kesuksesan perusahaan, membuat perusahaan harus berupaya untuk menaikkan kinerja karyawan salah satunya melalui kompetensi kerja. Kompetensi memiliki arti suatu kemampuan yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas dengan berdasar pada keterampilan juga pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja sebagai tuntutan dari pekerjaan tersebut (Verdina et al., 2021).

Variabel kompetensi, sejalan dengan variabel disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kedisiplinan dalam bekerja merupakan hal penting guna meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja maka karyawan dituntut untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan dalam menjalankan segala peraturan serta norma sosial tanpa paksaan atau dalam kata lain disiplin yaitu suatu kondisi dimana para

pegawai patuh, taat dalam menjalankan peraturan yang berlaku guna mencegah tindakan penyelewengan yang mungkin terjadi (Kaltsum & Dkk, 2021).

PT Sun Star Motor Tajur adalah Authorized Dealer dari PT Mitsubishi Motor Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) yang terletak di Jalan Raya Tajur No.62 Pakuan, Bogor. PT Sun Star Prima Motor Tajur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan suku cadang dan *service* otomotif, *customer* PT Sun Star Prima Motor Tajur merupakan *customer* individu ataupun *corporate* yang berasal dari area Jabodetabek. PT Sun Star Prima Motor Tajur menjual beberapa produk kendaraan roda empat seperti Pajero, Xpander, Outlander, Eclipse, Mirage, Strada Triton dan L300. Penjualan kendaraan roda empat bermerek Mitsubishi meliputi area Jabodetabek. PT Sun Star Prima Motor Tajur juga bergerak dalam pelayanan kendaraan roda empat, *service* kendaraan meliputi ganti oli, ganti accu, spooring balancing untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kendaraan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur 2021

NO	Aspek Kinerja	Penilaian	Bobot	Skor
1	Pekyanaan	94	15%	14,1
2	Integritas	95	15%	14,25
3	Kerjasama Tim	94	20%	18,8
4	Profesionalisme	93	25%	23,25
5	Disiplin	95	15%	14,25
6	Kepemimpinan	94	10%	9,4
Total Nilai Kompetensi			100%	94,50%

Tabel 2. Rating Skor Penilaian Kinerja Pegawai

No	Skor Akhir	Rating	Keterangan
1	91 s/d 100	A	Sangat Baik
2	81 s/d 90	B	Baik
3	71 s/d 80	C	Cukup
4	61 s/d 70	D	Kurang
5	51 s/d 60	E	Sangat Kurang

Sumber : Data penilaian kinerja pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur 2021

Hasil dari data penilaian kinerja pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur pada tahun 2021 menunjukkan hasil pencapaian untuk semua aspek kinerja yang ditetapkan yaitu aspek pelayanan, Integritas, kerjasama tim, profesionalisme, disiplin dan kepemimpinan memiliki hasil yang sangat baik dan memuaskan. Maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur dapat dikatakan optimal dan mendapat hasil yang sangat baik, sesuai dengan ketentuan skor akhir yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, menurut Bapak Suharjo selaku kepala bagian kepegawaian PT Sun Star mengatakan walau sudah dikatakan optimal ternyata hasil penilaian ini mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2020 PT Sun Star mendapat penilaian sebesar 98,2.

Tabel 3. *Customer Satisfaction* PT Sun Star Prima Motor 2021

Customer Satisfaction 2021			
Target Pecapaian Penilaian > 870			
No	Bulan	Sampling Data	Pencapaian Penelitian
1	Januari	148	887
2	Februari	127	887
3	Maret	148	891
4	April	100	904
5	Mei	74	862
6	Juni	146	894
7	Juli	111	912
8	Agustus	120	861
9	September	162	890
10	Oktober	132	928
11	November	143	875
12	Desember	157	888
Total		131	890

Tabel 4. Skala Penilaian Kepuasan Pelanggan

Skala Penilaian Kepuasan Pelanggan		
NO	Nilai	Keterangan
1	8	Tidak Puas
2	9	Cukup Puas
3	10	Sangat Puas

Sumber : Data Kepuasan Pelanggan PT Sun Star Prima Motor Tajur 2021

Hasil dari data kepuasan pelanggan PT Sun Star Prima Motor Tajur pada tahun 2021 menunjukkan tingkat kenaikan dan penurunan secara fluktuatif dimana hal ini menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena hal ini berkaitan dengan performa kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggan

PT Sun Star Prima Motor Tajur. Namun untuk rata-rata penilaian yang didapatkan PT Sun Star Prima Motor Tajur pada 2021 dapat dikatakan baik dan sudah mencapai target yang ditetapkan.

Tabel 5. Data Penjualan Unit Mobil PT Sun Star Prima Motor Tajur 2021

Laporan Penjualan Unit Mobil 2021			
No	Bulan	Target Penjualan	Pencapaian Penjualan
1	Januari	29	66
2	Februari	38	58
3	Maret	50	74
4	April	58	80
5	Mei	59	54
6	Juni	56	43
7	Juli	55	65
8	Agustus	50	70
9	September	49	56
10	Oktober	47	66
11	November	51	76
12	Desember	61	123

Sumber : Data Penjualan Unit Mobil PT Sun Star Prima Motor Tajur 2021

Hasil dari data penjualan produk unit mobil PT Sun Star Prima Motor Tajur pada 2021 menunjukkan hasil penjualan yang terjadi dengan penurunan dan kenaikan secara fluktuatif, tentunya dengan adanya target yang sudah ditetapkan perusahaan yang berperan sebagai landasan karyawan dalam mengoptimalkan kinerja dan untuk menjadi motivasi dalam berkontribusi dalam proses pencapaian tujuan. Dari tabel penjualan yang disajikan dapat dilihat adanya ketidak tercapainya target perusahaan, tentunya hal ini membuat perusahaan perlu memperhatikan kembali kinerja karyawan salah satunya perlu dengan adanya peningkatan kompetensi karyawan, namun untuk sebagian besar pencapaian target perusahaan sudah terlaksana secara baik.

Mengelola pencapaian tujuan yang diinginkan, perlu diperhatikan oleh manajemen SDM karena aktivitasnya merupakan proses yang mengelola berbagai permasalahan secara internal (Hamonangan, 2021). Pencapaian kinerja karyawan akan secara terus menerus menghadapi tantangan baru serta mengalami perubahan yang cukup signifikan khususnya ketika mereka dihadapkan pada dunia perusahaan yang

kompetitif dan saling berusaha menjadi yang terbaik secara optimal (Butar Butar & Irsutami, 2018).

Landasan dalam memperkuat data yang ada pada PT Sun Star Prima Motor Tajur, peneliti telah melakukan wawancara *pra survey* dengan Kepala Bagian Kepegawaian yaitu Bapak Suharjo. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan permasalahan yang dijabarkan pada point berikut yang nantinya dijadikan suatu fenomena penelitian oleh penulis. Adapun hasil wawancara yang didapatkan adalah :

1. Berdasarkan hasil wawancara untuk permasalahan kinerja pegawai, untuk menjawab pada tabel 2, dikatakan penilaian kinerja pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur pada 2021 mendapat nilai 94,5 dengan predikat sangat baik. Namun hal ini mengalami kemunduran sekitar 3,7 dari tahun sebelumnya, yaitu pada 2020 mendapat nilai 98,2. Meskipun kemunduran ini dinilai kecil tetapi apabila hal ini dibiarkan secara terus menerus akan dapat merusak citra perusahaan. Dari hasil wawancara kemunduran kinerja pegawai terjadi karena beberapa faktor, diantaranya yaitu kompetensi kerja dan disiplin kerja yang peneliti jadikan variabel X pada penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil wawancara untuk permasalahan kompetensi kerja yang dirasa yang menjadi salah satu faktor penurunan kinerja pegawai, di era sebelum pandemi Covid 19 banyak jenis uji tes kompetensi seperti pelatihan dan uji kompetensi individu terkait sesuai jabatan yang dimiliki secara *offline*, dimana pegawai diberikan kesempatan sebelum melakukan ujian kompetensi individu untuk mendapat sosialisasi berupa arahan atau bimbingan dari mentor atau atasan secara langsung. Sedangkan pada saat *online*, uji kompetensi hanya dilakukan sebatas pengerjaan soal tanpa adanya arahan sehingga pegawai merasa uji kompetensi yang dilakukan secara *online* lebih sulit dibanding sebelumnya. Maka dari itu salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Sun Star Prima Motor Tajur dalam mengatasi hal ini yaitu diadakannya *Inhouse Training* bagi karyawan yang dilakukan di Kantor Sun Motor setiap hari selasa dan rabu guna meningkatkan kualitas kompetensi pegawai.

3. Berdasarkan hasil wawancara untuk permasalahan disiplin kerja pegawai masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu, padahal sudah diterapkan peraturan maksimal datang 15 menit sebelum masuk jam kerja namun tetap terjadi pelanggaran. Selain itu terjadi kerap terjadi pelanggaran dimana jika pimpinan divisi sedang dinas ke cabang lain, pegawai yang memiliki keperluan keluar tidak melakukan izin untuk berangkat terlebih dahulu terhadap pimpinan, maka sanksi yang diberlakukan yaitu diberikan tindakan disiplin seperti mendapat Surat Peringatan (SP) 1.

Mengenai permasalahan kompensasi kerja pegawai peneliti melakukan wawancara *online* pada 10 orang pegawai dari beberapa unit kerja, diketahui bahwa pemberian kompensasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Tajur mengalami beberapa masalah. Berdasarkan data yang diperoleh pada PT Sun Star Tajur beberapa karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti pada pemberian kompensasi finansial berupa insentif yang mengalami permasalahan pada sistem pembagian yang dirasa tidak transparan. Dimana pihak pimpinan memotong jatah insentif pegawai tanpa pemberitahuan yang jelas dan diberikan kepada karyawan yang tidak mendapat insentif tanpa koordinasi sebelumnya.

Tabel 6. Survei Awal Terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur

68 No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	RG	S	SS	
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0	0	2	7	1	3,9
2	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	3	5	2	3,9
3	Karyawan melakukan pekerjaan dengan menjaga nama baik perusahaan	0	0	2	5	3	4,1
4	Karyawan telah menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan	0	0	0	7	3	4,3
5	Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	5	4	1	3,6

6	Karyawan selalu mengutamakan kejujuran yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	0	0	2	4	4	4,2
7	Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu	0	1	3	4	2	3,7
8	Karyawan senantiasa menghormati pimpinan di Perusahaan	0	0	1	6	3	4,2
9	Karyawan memahami bidang dan jabatan dalam pekerjaan yang sudah ditetapkan	0	2	3	4	1	3,4
10	Gaji yang diberikan Perusahaan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)	0	0	3	6	1	3,8
11	Bonus yang diberikan sesuai dengan target yang telah dicapai karyawan	0	3	1	5	1	3,4
12	Perusahaan memberikan fasilitas ruang ibadah di perusahaan bagi karyawan	0	0	3	2	5	5

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil penilaian pra survei yang telah dilakukan mengenai kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang terdiri dari 12 pernyataan, dimana dua pernyataan yang mendapatkan penilaian terendah yaitu mengenai kesadaran dalam bekerja yaitu karyawan perlu meningkatkan kesadaran akan tugas dan jabatan yang diemban dalam melaksanakan tugas perusahaan. Selain itu juga, pernyataan yang mendapat nilai rendah yaitu pernyataan mengenai kompensasi kerja, dimana hal ini mengalami permasalahan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa perusahaan dalam pemberian insentif melakukan pemotongan jatah insentif secara sepihak dan tidak transparan kepada karyawan. Sehingga karyawan merasa hal ini menjadi janggal dalam perusahaan.

Hasil penelitian Najmyah & Ais (2018) menyimpulkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mengangkat persoalan yang sama yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut yang dapat dipresepsikan oleh peneliti disebabkan oleh perbedaan antara indikator pengukuran variabel, objek yang

diteliti, metodologi dan dasar teori yang digunakan, sehingga penelitian ini memiliki kesenjangan atau celah untuk melakukan pengkajian kembali terhadap kontradiksi hasil penemuan terdahulu.

Penelitian yang dilakukan Suwandi & Mandahuri (2021) menyatakan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Kurniawan (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas dan pengembangan dari *gap research* Penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengusulkan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT Sun Star Prima Motor Tajur)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi kompensasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi kompensasi kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur
2. Untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur
3. Untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi kompensasi kerja
4. Untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi kompensasi kerja
5. Untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian dari tujuan penelitian, maka terdapat manfaat dari hasil penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sumber referensi atau sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta mendapat banyak referensi kajian teoritis dalam bidang ekonomi. Penulis juga dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan pada Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Sun Star Prima Motor Tajur

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan yang telah dibuat oleh PT Sun Star Prima Motor Tajur, khususnya yang berhubungan dengan Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja

serta kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur

b. Bagi Akademisi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan untuk tambahan bukti empiris untuk dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang lebih baik lagi

c. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Harapannya, apabila penulis mengalami situasi tersebut di tempat nantinya penulis bekerja, penulis bisa dapat menemukan solusi dari permasalahan tersebut.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi sarana informasi untuk menambah referensi kerangka berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan pada penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA**II.1 Landasan Teori****II.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia****II.1.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia menjadi tokoh penting yang dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan merupakan korelasi yang saling menguntungkan. Pada satu sisi perusahaan menginginkan laba yang besar, selain itu di sisi lain karyawan juga membutuhkan suatu harapan serta kebutuhan harus dipenuhi oleh perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu manajemen yang mengatur manusia pada suatu organisasi guna memberikan dorongan kesuksesan kinerja organisasi secara penuh dengan menggunakan strategi sebagai suatu tujuan pencapaian (Gary & Nita, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan peran dari sumber daya manusia yang bermain dalam kinerja organisasi dengan fokus pada penyalarsan sumber daya manusia sebagai sarana untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Perusahaan mana saja yang mampu mencapai keunggulan di bidang pelatihan dan mempertahankan staf dan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan layanan kesejahteraan lainnya dengan tingkat yang lebih tinggi diferensiasi dan yang paling penting, mampu mempertahankan staf untuk kinerja yang lebih baik, di sinilah manajemen sumber daya manusia berdiri (Owenbiugie & Ekhaise, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia juga sebagai suatu operasi rekrutmen dan seleksi prosedur, pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain, hal itu mengambil langkah-langkah untuk menilai dan memuaskan kebutuhan karyawan serta untuk meningkatkan dan mengembangkan mereka. Kapasitas yang melekat di dalamnya dalam kaitannya

dengan kontribusi, potensi, dan kemampuan kerja mereka dengan menyediakan kesempatan belajar dan pengembangan berkelanjutan (Owen & Ekhaise, 2019).

Menurut (Santhanam et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu disiplin yang telah ada selama puluhan tahun. Para peneliti terus menyelidiki berbagai praktik *Human Resource Management* (HRM) apakah praktik ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan industri tertentu dan organisasi. Dalam konteks industri padat karya yang dicirikan sebagai: sangat tergantung pada keterlibatan sumber daya manusia, peran HRM memainkan peran yang tak terelakkan dalam berfungsinya bisnis.

Era globalisasi khususnya pada masa industri 4.0 manajemen SDM dijadikan upaya pedoman operasional yang wajib diimplementasikan dari semua kegiatan bisnis modern. Untuk itu dasar manajemen dapat membantu dalam membuat strategi, sehingga suatu kegiatan bisnis atau organisasi dapat berkembang. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian, SDM (Sumber Daya Manusia) dan SDA (Sumber Daya Alam) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia ini terdiri atas sebelas bab, cakupan materi yang dibahas meliputi: Konsep Dasar MSDM, Peran Penting MSDM, Perencanaan MSDM, Desain & Analisis Pekerjaan, Strategi & Pengadaan MSDM, Pengembangan MSDM, Manajemen Talenta, Pengelolaan Karir, Pengelolaan Kinerja & Remunerasi, Hubungan Industrial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Yudi Nursupriadi., 2022).

5 II.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

40 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tujuan guna meningkatkan kontribusi produktivitas orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan melalui beberapa cara yang dapat dipertanggung jawabkan

secara strategis, etis dan sosial. Menurut Kawiana (2020) menjelaskan tujuan dari MSDM terdiri atas empat yaitu: 1.) Tujuan Sosial yang berguna untuk menghadapi tantangan dan keperluan yang terjadi khususnya dimasyarakat dengan mengurangi efek yang dirugikan, 2.) Tujuan Organisasional berguna untuk menunjukkan keberadaan suatu organisasi dengan adanya kontribusi dalam mendayagunakan sumber daya manusia secara keseluruhan, 3.) Tujuan Fungsional yaitu berguna untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia pada setiap departemen dengan menyesuaikan kebutuhan perusahaan, 4.) Tujuan Individu/Pribadi yang bertujuan sebagai bentuk dari motivasi para karyawan untuk dapat lebih berkontribusi dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam suatu perusahaan/organisasi.

Secara garis besar dan mendasar tujuan MSDM dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. MSDM memiliki tujuan guna membangun suatu organisasi
- b. MSDM berguna dalam pengembangan kinerja pegawai
- c. MSDM bertujuan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan masalah SDM dalam suatu perusahaan
- d. MSDM bertujuan dalam menciptakan lingkungan yang sehat serta aman
- e. MSDM sebagai salah satu alat yang berguna dalam membangun kedisiplinan

17 II.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas MSDM

Menurut Hertati (2020, hlm.49) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Kepemimpinan, berkaitan dengan hal dimana individu dapat mengontrol dan mengarahkan operasional perusahaan.
2. Kepuasan kerja, yaitu berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan atas hasil kerja yang memberikan efek positif dan efektif terhadap kegiatan karyawan pada saat bekerja.
3. Disiplin, mengenai peraturan yang diharapkan mampu menciptakan karyawan yang efektif ketika bekerja.
4. Kompetensi, mengenai pengetahuan dan keahlian para karyawan sebagai pendukung menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disintesaikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses serta kebijakan yang dikelola perusahaan dalam mengatur segala kegiatan hubungan kerja yang efektif dan efisien serta menghadirkan tenaga kerja yang berkompeten dan unggul dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara bersama melalui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas MSDM yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin dan kompetensi kerja.

3 II.1.2 Kinerja Karyawan

II.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja suatu kontribusi atau usaha yang diberikan karyawan kepada suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja serta sikap komperatif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Kawiana (2020 hlm.165) Kinerja merupakan serangkaian pencapaian hasil yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melakukan kegiatan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya.

Kinerja adalah suatu prestasi bagi individu/kelompok yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan dan mengenai perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal Ini berarti menyatakan bahwa, individu yang telah melakukan pekerjaannya memberikan harapan terhadap Perusahaan untuk mendapatkan kinerja tinggi dari pegawainya. Selain itu, kinerja merupakan pencapaian suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang dalam penilaiannya memiliki standar yang disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku di masing-masing perusahaan. Setiap organisasi atau instansi tentunya sangat menginginkan hasil penilaian kinerja yang baik dari seorang karyawan, karena dengan peningkatan kinerja karyawannya dapat mempengaruhi kinerja organisasi di masa depan. Dan hal ini merupakan kontribusi yang baik bagi karyawan dan perusahaan (Verdina et al., 2021).

16 Manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan bagaimana mengembangkan kinerja individu dan tim atau kelompok. Tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk mendapatkan hasil kinerja

lebih baik secara organisasi, sebagai tim atau individu dengan pemahaman, manajemen, dan kesepakatan yang terintegrasi dalam satu kesatuan tujuan yang direncanakan, meliputi standar dan persyaratan kompetensi. Ruang lingkup manajemen kinerja meliputi: apa tujuan dan upaya pengembangan SDM yang akan dilakukan untuk jangka pendek dan jangka panjang (Siswoyo Haryono, 2018).

¹⁴ II.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan, motivasi dan kesempatan (Kawiana, 2020). Kemampuan adalah suatu kapasitas atau batas keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan sesuatu baik melakukan suatu pekerjaan maupun kegiatan lain sehingga terdapat keterbatasan untuk melakukannya. Keterbatasan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai apa yang diinginkan perusahaan. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin yang tertanam dalam karyawannya. Disiplin adalah kegiatan karyawan yang dilakukan secara sadar dalam rangka menghormati perjanjian kerja, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan. Suatu pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien akan sangat menarik perhatian atasan untuk menilai bagaimana kinerja seorang karyawan.

Dijelaskan lebih rinci mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Chairunnisah et al., 2021) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

¹¹ a) Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja pegawai karena kuantitas pekerjaan melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktivitas sumber daya manusia, karyawan harus diberikan target yang ingin dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

b) Kualitas Kerja

Salah satu faktor penting dalam menilai kinerja pegawai adalah kualitas kerja selain dari jumlah target kerja yang ingin dicapai dan jumlah pekerjaan yang dapat

diselesaikan. Proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan kepada karyawan harus memberikan pedoman yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

c) **Pengetahuan tentang pekerjaan**

Karyawan perlu memiliki pengetahuan dan keahlian karena berkaitan erat dengan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan melalui pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kualifikasi karyawan yang dibutuhkan manajer untuk memastikan bahwa posisi internal mereka perlu menggunakan karyawan sesuai dengan keahliannya.

d) **Perencanaan Kegiatan**

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, karyawan dan pimpinan perusahaan harus memiliki standar yang disebut perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan kesulitan mengukur sejauh mana hasil pekerjaan yang telah dicapai jika tidak ada perencanaan. Untuk dapat mengukur kemajuan yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia di perusahaan, perencanaan juga dapat digunakan sebagai standar pengukuran, evaluasi pekerjaan individu dan sistem pendidikan sehingga dapat menjadi data di departemen sumber daya manusia.

e) **Otoritas “Wewenang”**

Dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan kontribusi yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut otoritas/wewenang.

f) **Disiplin**

Sifat patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam melaksanakan aktivitas kerja pegawai.

g) **Inisiatif**

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide-ide yang terbentuk dari pemikiran dan kreativitas.

II.1.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017, hlm.52) kinerja mencakup berbagai aspek, yaitu sebagai berikut:

1. *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja dalam melakukan penilaian kerja.
2. *Measurement*, merupakan bagian tengah dari sistem penilaian kinerja guna membentuk managerial prestasi kerja yang memilah hasil baik buurnya.
3. *Management*, yaitu suatu tahapan yang dirancang guna memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja.

II.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Chairunnisal et al. (2021 hlm.6) menjelaskan bahwasannya ada lima indikator yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja, yakni :

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas kerja yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu juga memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain yang berkaitan dengan kegiatan organisasi.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil dari setiap unit dengan penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga,uang,bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Suatu kondisi dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya serta tanggung jawabnya terhdap organisasi yang disebut dengan komitmen.

Dari penjelasan diatas dapat disintesaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja

pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk dari tanggung jawab yang diwujudkan melalui keahlian atau keterampilan tertentu guna tercapainya suatu target organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan, dengan indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

3

II.1.3 Kompetensi Kerja

II.1.3.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Dalam mewujudkan serta menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan pada dasarnya diperlukan pengetahuan serta kemampuan guna melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kompetensi dibutuhkan dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berikut ini merupakan definisi yang dikemukakan oleh Verdina et al., (2021) Kompetensi ialah kemampuan yang dilakukan dalam proses suatu pekerjaan yang berkaitan dengan keterampilan juga pengetahuan serta adanya dukungan dari sikap kerja yang diharuskan atas dasar tugas tersebut. Selain itu kompetensi juga berhubungan dengan dengan arus globalisasi, hal ini menjadikan seorang karyawan apabila bekerja dimanapun pun perlu mempunyai keahlian tertentu, yang berarti bahwa kompetensi menjadi modal atau dasar dalam persaingan. Perusahaan juga menggunakan kompetensi sebagai alat guna mengembangkan kemampuan bakat dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Adapun menurut Sitompul et al. (2021 hlm.921) Kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari seorang individu yang biasanya dikaitkan dengan kriteria yang mengacu pada kinerja yang efektif dan/atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Pengertian ini memberi makna bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang dapat dinilai dan dilihat dari perilaku dan kinerja, kompetensi juga sesuatu yang dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk memprediksi sikap atau perilaku, kemampuan dan kinerja seseorang.

Busro Muhammad (2018 hlm.25) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan cara pandang dan pengetahuan masyarakat, terutama yang berdampak pada kemampuan memenuhi kebutuhan internal bisnis melalui meminimalkan biaya dan mengoptimalkan layanan. Dalam hal ini kompetensi juga memiliki arti sebagai

karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja yang sangat baik atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu.

II.1.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi Kerja

Busro Muhammad (2018 hlm.26) menjelaskan kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik berbasis orang dan implikasinya terhadap pekerjaan, selain itu kompetensi dapat dibagi kedalam dua kategori yaitu *threshold* dan *differentiating*. Penjelasan dua kategori ini yang digunakan untuk memprediksi kompetensi karyawan dari suatu efektivitas pekerjaan, yaitu :

1. *Threshold Competencies* merupakan karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keterampilan dasar seperti kemampuan membaca) yang perlu dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
2. *Differentiating Competencies* merupakan faktor yang membedakan individu yang sangat kompeten dari karyawan rendah.

II.1.3.3 Dimensi Kompetensi Kerja

Menurut Busro Muhammad (2018, hlm.29) terdapat beberapa dimensi yang menjadi aspek dalam kompetensi kerja yaitu :

1. Dimensi pengetahuan dengan meliputi indikator pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimilikiorientasi pencapaian prestasi.
2. Dimensi keterampilan dengan meliputi indikator keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan dan dorongan yang menjadi pribadi yang lebih inisiatif.
3. Dimensi kemampuan dengan meliputi indikator kemampuan kerja kelompok dan kemampuan pengembangan diri.

II.1.3.4 Indikator Kompetensi

Terdapat enam indikator dalam kompetensi (Busro Muhammad, 2018) yaitu :

1. Pengetahaun (*Knowledge*), merupakan kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikator :
 - a. Identifikasi belajar
 - b. Cara pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
2. Pemahaman (*Understanding*), merupakan pendalaman kognitif dan afektif dengan indikator :
 - a. Pemahaman yang baik tentang karakteristik
 - b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien
3. Nilai (*Value*), suatu standar perilaku yang diyakini ada dalam pada diri seseorang dengan indikator :
 - a. Kejujuran
 - b. Keterbukaan
 - c. Demokratis
4. Kemampuan (*Skill*), merupakan sesuatu yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dengan indikator:
 - a. Metode kerja yang efektif
 - b. Metode kerja yang efisien
5. Sikap (*attitude*), merupakan reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikator :
 - a. Reaksi terhadap krisis ekonomi
 - b. Perasaan terhadap kenaikan gaji
6. Minat (*Interest*), merupakan kecenderungan seseorang dalam melakukan kegiatan dengan indikator :
 - a. Aktifitas kerja
 - b. Semangat kerja

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai Kompetensi Kerja dapat disintesisakan, bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan dan cara pandang seseorang yang biasanya mengacu pada kriteria kinerja yang efektif, dengan indikator kompetensi ekerja yaitu pengetahaun (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), nilai (*value*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).

3

II.1.4 Disiplin Kerja

II.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan manajer dalam berkomunikasi antar karyawan sehingga ingin merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi dan norma yang berlaku (Sitompul et al., 2021). Disiplin adalah gambaran kebiasaan yang terbentuk dari dalam seseorang, untuk perilaku berulang dalam melakukan atau menjalankan sesuatu di periode waktu tertentu, menurut Kaltsum dkk (2021, hlm.784) Disiplin adalah tindakan melakukan segalanya aturan dan norma sosial secara sadar atau tanpa paksaan dan merupakan suatu kondisi di mana karyawan mematuhi, menghormati, dan menjalankan peraturan yang berlaku.

Disiplin adalah kekuatan yang tumbuh dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan beradaptasi dengan diri mereka sendiri secara sukarela untuk keputusan, aturan, dan nilai-nilai serta perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi (Pakpahan dkk 2022, hlm.479).

II.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Firas et al. (2021 hlm.490) menjelaskan terdapat beberapa jenis disiplin kerja yang dapat dipelajari, diantaranya :

1. Self Imposed Discipline

Disiplin yang datang dari seseorang yang pada hakikatnya merupakan sebuah respon spontan untuk pemimpin yang cakap dan merupakan semacam pemanjaan diri berarti keinginan dan kemauan untuk melakukan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. Command Discipline

Disiplin yang berasal dari kekuatan yang diakui dan menggunakan metode menakutkan untuk mendapatkan eksekusi dengan tindakan yang diinginkan. Dalam bentuk ekstrimnya perintah disiplin memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

II.1.4.3 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Simarmata et al., (2021, hlm.405) mengatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam mengukur disiplin kerja, diantaranya :

1. Besarnya pemberian kompensasi
2. Keteladanan pemimpin
3. Aturan pasti
4. Keberanian pimpinan
5. Pengawasan pimpinan
6. Perhatian terhadap karyawan

II.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya terdapat banyak sekali indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, dijelaskan oleh Jufrizen & Hadi (2021 hlm.40) ada lima indikator dalam disiplin kerja diantaranya :

1. Tingkat Kehadiran

Absensi merupakan salah satu indikator dasar dalam mengukur disiplin kerja pegawai, karena pegawai yang terbiasa datang terlambat kerja memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.
2. Tata Cara Kerja

Merupakan suatu cara yang bertujuan untuk mencapai tingkat yang efisien dan maksimal dengan melaksanakan suatu pekerjaan secara benar dan berhasil sesuai dengan yang direncanakan.
3. Ketatan Pada Pimpinan

Karyawan yang memiliki kepatuhan terhadap peraturan kerja akan selalu mematuhi dan mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kesaradaran Dalam Bekerja

Langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk berubah untuk melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.
5. Tanggung Jawab

Seorang pegawai yang dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya dan dapat mengambil keputusan dengan bijak merupakan salah satu indikator dari kedisiplinan.

Dijelaskan lebih rinci oleh Ariyati& Sahputra (2020 hlm.70) mengenai indikator disiplin kerja diantaranya :

1. Tujuan dan Kepemimpinan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas karena dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dan ditentukan secara ideal dan cukup menantang untuk kemampuan karyawan untuk karyawan yang cakap dalam mengatasi tantangan dari pimpinan.

2. Teladan Pimpinan

Keteladanan pemimpin dianggap memiliki pengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin akan dijadikan contoh atau panutan oleh karyawan lainnya. Jadi pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya seperti datang tepat waktu, bersikap adil, berperilaku jujur dan sesuai dengan tindakannya dengan perkataannya. Semakin baik perilaku pemimpin maka semakin besar kemungkinan kedisiplinan karyawan juga semakin baik. Sebaliknya jika pimpinan kurang disiplin maka kemungkinan besar disiplin kerja pegawai akan menurun.

3. Balas Jasa

Balas jasa memberi pengaruh pada disiplin kerja karyawan, karena dengan remunerasi yang besar, karyawan akan meningkatkan rasa cinta dan kepuasannya terhadap perusahaan. Melalui kecintaan dan kepuasan terhadap perusahaan, secara otomatis akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijakan pimpinan di perusahaan dalam memberikan reward dan punishment untuk menciptakan disiplin kerja karyawan. Pada dasarnya setiap manusia memiliki egonya masing-masing yang menjadikan dirinya penting dan meminta untuk diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keputusan yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan secara bijaksana dan adil mampu membuat karyawan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat merupakan tindakan yang dianggap efektif dan benar-benar mampu mewujudkan disiplin kerja pegawai, karena dengan adanya waskat pimpinan akan secara aktif memantau segala perilaku, sikap, moral, prestasi dan semangat kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus selalu hadir dalam bekerja untuk mengawasi dan memberikan arahan kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Waskat mampu mengetahui secara langsung sejauh mana kemampuan pegawai dan bagaimana disiplin diterapkan.

6. Sanksi Hukuman

Hukuman memegang peranan penting dalam penegakan disiplin, karena sanksi hukuman dapat memberikan efek jera dan pelajaran agar pegawai tidak melanggar aturan. Dengan adanya punishment ini diharapkan pegawai yang melakukan kesalahan dapat menyadari perbuatannya dan segera melakukan perbaikan. Karyawan akan lebih berhati-hati dan memiliki rasa takut dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, karena mereka memahami akibat yang akan timbul jika melakukan pelanggaran.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan dan mempengaruhi pegawai dalam disiplin kerja. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas dalam mengambil keputusan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan kepemimpinan yang tegas, karyawan tentu akan segan dan akan menjauhi pelanggaran dalam disiplin kerja. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena pimpinan yang berani mengambil tindakan tegas akan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar disiplin.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan antar manusia yang harmonis di dalam perusahaan juga menjadi penunjang dalam menciptakan disiplin kerja. Hubungan ini meliputi antara sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan. Dengan hubungan yang baik, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disintesaikan bahwa disiplin kerja merupakan gambaran kebiasaan yang terbentuk dari dalam seseorang, untuk perilaku berulang dalam melakukan atau menjalankan suatu pekerjaan dengan indikator disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketatan pada pimpinan, kesadararan dalam bekerja dan tanggung jawab.

21

II.1.5 Kompensasi Kerja

II.1.5.1 Pengertian Kompensasi Kerja

Ada beberapa definisi kompensasi yang dijelaskan oleh Chairunnisah et al. (2021 hlm.100) diantaranya, Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Selanjutnya Kompensasi adalah segala jenis penghargaan baik berupa uang maupun bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengembangan atau peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membayar upah sesuai dengan kondisi pasar, aman, mengandung nilai kekeluargaan dan dapat memenuhi kebutuhan keluarga karyawan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai pendapatan yang berupa bentuk uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan terhadap kegiatan organisasi atau perusahaan (Herlina, 2020).

Menurut Widyawati et al. (2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan karena pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain sebagainya.

13 II.1.5.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat dua jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya (Chairunnisah et al., 2021) yaitu :

39 1. Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi yang bersifat finansial merupakan imbalan yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau nilai tunai, baik secara berkala. kompensasi finansial seperti gaji, bonus, premi, perawatan medis, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi.

39 2. Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi yang bersifat non finansial merupakan kompensasi yang diberikan oleh organisasi dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, yang mencakup jenis kompensasi ini seperti menyelenggarakan program layanan bagi karyawan yang berusaha menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program pariwisata, penyediaan kafetaria, tempat ibadah, lapangan olah raga dan sebagainya.

10 II.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Chairunnisah et al. (2021 hlm.103) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

71 1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima karyawan memiliki arti jika digunakan untuk kebutuhan fisik minimal (KFM). KFM karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan KFM karyawan yang tinggal di kota kecil.

11 2. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Kompensasi relative akan bernilai lebih beesar apabila kondisi pencari kerja lebih kecil dibanding dengan adanya lowongan kerja.

3. Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, seperti dalam penetapan upah minimum.

13 4. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi juga dapat mempengaruhi waktu tawar menawar mengenai besaran upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya.

5. Peraturan Serikat Buruh

Keberadaan serikat pekerja di perusahaan memegang peranan penting karena dapat menjembatani kepentingan karyawan dan perusahaan

6. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

7. Kemampuan untuk membayar

Secara logika, besar kecilnya kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan

8. Kesiapan untuk membayar

Meskipun perusahaan mampu membayar kompensasi, belum tentu perusahaan bersedia membayar kompensasi secara adil dan layak.

II.1.5.4 Dimensi Kompensasi

Menurut Siahaan & Meilani (2019, hlm.182) menyatakan terdapat beberapa aspek yang termasuk ke dalam dimensi kompensasi kerja, diantaranya :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat pekerja
3. Produktivitas
4. Kebijakan perusahaan
5. Peraturan perundang-undangan

II.1.5.5 Indikator Kompensasi

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan secara efektif, kompensasi tidak hanya dalam bentuk uang tetapi juga dapat dalam bentuk lain tergantung pada kemampuan perusahaan. Setiap kompensasi dibentuk atas dasar beberapa indikator. Menurut Rachman (2018 hlm.26) indikator kompensasi yaitu :

35

1. Upah dan Gaji

Upah umumnya terkait dengan tarif upah per jam dan upah biasanya berlaku untuk tarif pembayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

35

2. Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah disediakan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa untuk masa pensiun, rencana liburan ditanggung oleh perusahaan dan manfaat lain yang terkait dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas umumnya berkaitan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disintesis bahwa kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, fasilitas dan lain-lain.

5

II.2 Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dimaksudkan guna memberikan gambaran mengenai posisi dan kelayakan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang dirasa relevan dengan penelitian ini :

1. **Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Asma & Fandi Kharisma (2021). Dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Samarinda** memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Astra Honda Samarinda.. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Samarinda.

2. **Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi Widiachandra (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja.** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi karyawan PT Tunas Toyota Serang sebanyak 102 karyawan sedangkan sampel yang digunakan yaitu 84 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan tidak berdampak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat memediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan secara penuh yang artinya bahwa disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh dari pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. **Penelitian yang dilakukan oleh Bram Afrilyan (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meta Riau Di Pekanbaru** memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan job penempatan pada komitmen organisasi. Populasi penelitian adalah 75 karyawan. Metode analisis data menggunakan multiple analisis regresi linier berbantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. **Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z (2021).dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI** memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan populasi Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian

Perindustrian RI yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling, dengan jenis sampel sampling jenuh. Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika disiplin kerja meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu pula sebaliknya.

5. **Penelitian yang dilakukan oleh Kaltsum, N. R. D., Husniati, R., & Fadlilah, A. M. (2021, August) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian** merupakan jenis penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui dan membuktikan adakah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan teknik pengambilan sampel teknik sampling jenuh. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel X dan Y, dengan pengujian yang digunakan yaitu uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian.
6. **Penelitian yang dilakukan oleh Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020) dengan judul The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. **Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, R. (2021) dengan judul The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan** memiliki tujuan penelitian yaitu untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dan responden di penelitian ini sebanyak 44 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebar angket dan analisis data menggunakan SPSS (Statistical Package For The Social Sciences). Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Medan Selatan, sedangkan Workability tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Medan Selatan.

8. **Penelitian yang dilakukan oleh Najmyah & Azis, N., (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros** memiliki tujuan penelitian untuk menganalisis kompetensi, motivasi, kedisiplinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros serta mengetahui faktor yang mendominasi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.
9. **Penelitian yang dilakukan oleh Verdina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian** merupakan penelitian kuantitatif yang memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian dilakukan pada Pusat Penyuluhan

Pertanian di Kementerian Pertanian RI. Dalam penelitian ini digunakan ukuran sampel responden yang berjumlah 70 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel, yakni yang terdiri dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini digunakan sebagai masukan untuk Bagian Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian dalam melakukan implementasi peningkatan sekaligus penerapan kompetensi dan lingkungan kerja para pegawai guna meningkatkan kinerja di kondisi pandemi Covid-19 maupun yang akan datang.

10. **Penelitian yang dilakukan oleh Sosiatri, R., & Badrani, S. M. (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Manunggal Kota Tangerang** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Manunggal – Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif dan digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu. Penelitian asosiatif memiliki tingkatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan penelitian deskriptif. Dengan penelitian asosiatif ini dapat dibangun sebuah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji parsial (t). Secara statistik terbukti bahwa nilai determinan kompensasi terhadap kinerja adalah 60,4%. Artinya kompensasi memiliki peluang yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam arti yang lebih luas dapat dipahami bahwa kinerja pegawai sangat tergantung pada sistem penghargaan, semakin baik gaji dan insentif yang ditawarkan maka semakin besar kemungkinan peningkatan produktivitas kerja, sehingga tercapai tujuan organisasi.
11. **Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi, P. F. (2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap**

Kinerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif dengan jumlah sampel 87 responden yang merupakan karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan berupa angket dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (SmartPLS)* untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil studi menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Implikasi dari penelitian ini digunakan sebagai masukan untuk pegawai di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam melakukan implementasi peningkatan sekaligus penerapan fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja para pegawai guna meningkatkan kinerja.

12. **Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, I. M. & Priangkatara, N. (2022) dengan judul Pengaruh The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Sedangkan sampel yang diambil adalah 50 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai.

13. **Penelitian yang dilakukan oleh Basyah, A. M dkk (2022) dengan judul *The Impact Of Compensation , Motivation and Commitment To The Performance Of Hospital Employee*** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja paramedis di Kabupaten Lamongan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai RS di Kabupaten Lamongan yaitu RS Sugongan Lamongan, RS Nasrul Ummah Lamongan, RS Muhammadiyah Lamongan dan RS Babat Muhammadiyah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh paramedis di RSUD Kabupaten Lamongan yang berjumlah 329 orang. Berdasarkan rumus Slovin dengan standar error 5% diperoleh sebanyak 181 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis rumah sakit. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis rumah sakit. Komitmen paramedis berpengaruh signifikan terhadap kinerja paramedis rumah sakit di Kabupaten Lamongan.
14. **Penelitian yang dilakukan oleh Basyah, A. M dkk (2022) dengan judul *The Influence of Leadership, Discipline and Motivation on Employee Performance in Dinas Ketahanan Pangan Sungai Penuh City*** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kepemimpinan yang masih parsial dan tidak peduli dengan kondisi pegawai yang ada, pekerjaan yang fluktuatif disiplin, motivasi pegawai rendah dan kinerja pegawai yang tidak stabil di Dinas Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Data teknik pengumpulan menggunakan angket, observasi dan wawancara. Responden penelitian ini berjumlah 43 orang pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode total sampling dimana seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung menggunakan versi program IBM *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 25.0. Hasil penelitian ini

menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dari uji ANOVA didapatkan nilai dengan signifikansi = $0,000 < 0,05$, dengan $F_{tabel} = 2,840$; $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,553 > 2,840$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin dan motivasi secara bersama-sama (bersamaan) memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh.

15. **Penelitian yang dilakukan oleh Atik, R & Parwoto (2022) dengan judul *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Turnover Intention as Intervening Variable*** penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal yang mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh turnover intention di Karyawan Perusahaan Jasa Konsultasi Manajemen IT. Jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 responden menggunakan sampel sensus yang merupakan bagian dari teknik pengambilan sampel model non-probabilitas. Data Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling Parsial Least Square* (SEM-PLS). Hasil studi menunjukkan bahwa keinginan berpindah sebagian memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Turnover Intention memiliki dampak positif berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompensasi dan pekerjaan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77,1%. Kompensasi adalah faktor yang dominan, terutama pemberian bonus yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada turnover intention dengan kontribusi sebesar 73,3%. Langsung kompensasi, terutama pemberian bonus, adalah faktor dominan yang mempengaruhi turnover intention.

¹
Tabel 7. Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Sampel dan Alat Uji	Variabel	Hasil/Kesimpulan
1	Nurul Asma & Fandi Kharisma (2021)	Karyawan PT Astra Honda Samarinda Uji Hipotesis	Kompensasi Lingkungan Kerja Fisik Kinerja	Positif Signifikan (+)
2	Wahyudi Widiachandra (2021)	PT Tunas Toyota Serang Uji Hipotesis	Pelatihan Disiplin Kinerja	Signifikan
3	Bram Afrilyan (2017)	PT Wahana Meta Riau Di Pekanbaru Uji Hipotesis	Kompetensi Pengalaman Penempatan Kinerja	Positif Signifikan (+)
4	Sophia Nursauli Sitompul, Syarif Ali dan Zackaria Rialmi (2021)	² Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI Uji Hipotesis	Kompetensi Disiplin Kerja Kinerja	Berpengaruh Positif (+) Signifikan Berpengaruh Positif (+) Signifikan
5	Nada Rahmah Dani Kaltsum, Renny Husniati dan Alnisa Min Fadlilah (2021)	⁴ Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian ⁵¹ Uji-t, uji-f, koefisien determinasi	Kepuasan Kerja Disiplin Kerja Kinerja	Berpengaruh Signifikan

6	Riut Iptian, Riyanto Efendi dan Zamroni (2020)	Pegawai PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu	<i>Work Discipline</i>	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
			<i>Compensation</i>	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
		Teknik Analisa Regresi Berganda	<i>Employee Performance</i>	
7	Rini Astuti (2021)	Pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan	<i>Work Discipline</i>	Berpengaruh Signifikan
		Analisis data dengan metode Statistical Package For The Social Science (SPSS)	<i>Work Ability</i>	
			<i>Employee Performance</i>	
8	Najmyah dan Nurhayati Aziz (2018)	Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros	Kompetensi	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
			Motivasi Kerja	
		Uji Hipotesis	Disiplin Kerja	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
		Kinerja		

9	Aginasta Verdina, Renny Husniati dan Tri Siswantini (2021)	Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian	Kompetensi	Berpengaruh Signifikan
		14 Analisis data dengan metode Partial Least Square (PLS)	Lingkungan Kerja	
			Kinerja	
10	Rob Sosiatri dan Muhamad Subhi Badrani (2021)	PT. Cahaya Manunggal Tangerang	Kompensasi	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
		Analisis Koefisien Korelasi,	Kinerja	
11	Jufrrizen dan Fadilla Pupita Hadi (2021)	PT. Perkebunan Nusantara Medan	Fasilitas Kerja	
		22 Analisis data dengan metode Partial Least Square (PLS)	Disiplin Kerja	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
			Kinerja	
12	Muhammad Irfan Nasution dan Nirwana Priangkatara (2022)	14 Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat	Work Discipline	Berpengaruh Signifikan

		14 Analisis data dengan metode Partial Least Square (PLS)	<i>Work Motivation</i>	
			<i>Employee Performance</i>	
		Rumah Sakit Kabupaten Lamongan	<i>Compensation</i>	Berpengaruh Signifikan
13	Masram, Mu'ah, Muhammad Ali Basyah, Tri Ifa Indrayani dan Nurul Qomariah (2022)	Analisis Solvin	<i>Motivation</i>	
			<i>Commitment</i>	
			<i>Employee Performance</i>	
		Dinas Ketahanan Pangan Sungai Penuh City	<i>Leadership</i>	
14	Iwan Setyawan, Bambang Nusantara, Arpan Kamil dan Andi Ofianto (2021)	pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda	<i>Discipline</i>	Berpengaruh Signifikan
			<i>Motivation</i>	
			<i>Employee Performance</i>	
		Consulting Management Service Company	<i>Compensation</i>	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
15	Atik Rahmawati dan Parwoto (2022)	Analisis (SEM-PLS)	<i>Work Discipline</i>	Berpengaruh Positif (+) Signifikan
			<i>Employee Performance</i>	

Sumber : Data diolah, 2022

21

II.3 Model Penelitian

Berdasarkan teori dan rumusan yang sudah dianalisa pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Adapun variabel yang dipilih yakni Kompetensi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan Kompensasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan PT. Sun Star Prima Motor Tajur pada Divisi *Service*, dimana peneliti akan meneliti bagaimana Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Kerja sebagai variabel mediasi.

13

II.3.1 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menjunjung kinerja tentunya organisasi/perusahaan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan saat melakukan tugas. Menurut Anzhori et al. (2022) kompetensi perlu dimiliki oleh individu dan ditentukan sedemikian rupa guna dapat dinilai secara objektif, sebagai wujud dari pelaksanaan tugas dan kewajiban. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verdina et al (2021) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatkan kompetensi kerja dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.

10

II.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konsekuensi atas risiko kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, dimana kondisi karyawan yang mengalami penyimpangan kerja dengan tidak patuh pada aturan perusahaan dapat menimbulkan tingkat disiplin kerja menjadi rendah. Menurut Kaltsum dkk (2021) Disiplin merupakan tindakan yang dilakukan dalam menjalankan segala peraturan serta norma sosial tanpa paksaan atau dalam kata lain disiplin yaitu suatu kondisi dimana para pegawai patuh, taat dalam menjalankan

peraturan yang berlaku guna mencegah tindakan penyelewengan yang mungkin terjadi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Hadi (2021) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatkan disiplin kerja dapat pula meningkatkan kinerja karyawan.

1 II.3.3 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kompensasi

Perusahaan perlu menciptakan SDM yang berkualitas dengan meningkatkan kemampuan karyawan dalam memiliki kompetensi sebagai salah satu strategi agar mampu berkompetitif. Menurut Ariyati & Sahputra (2020) kompetensi dapat dilihat dari pikiran, sikap serta perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang berlangsung dalam periode yang cukup lama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kompensasi kerja. Hal ini berarti meningkatkan kompetensi karyawan dapat berpengaruh juga pada peningkatan kompensasi karyawan.

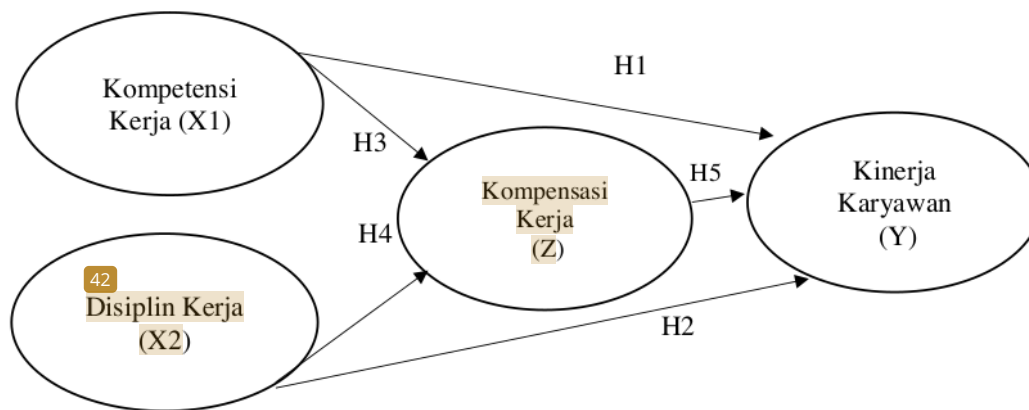
II.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi

Berbagai kemungkinan masalah akan timbul pada saat berjalannya proses aktivitas perusahaan, tentunya banyak kondisi yang mungkin juga dapat dirasakan karyawan. Beberapa karyawan mungkin akan mengalami terlambat masuk kerja yang akan mengurangi penilaian disiplin kerja. Menurut Sitompul et al (2021) disiplin kerja merupakan kondisi pegawai dapat mengatur dirinya untuk sesuai dengan aturan yang ditetapkan sebagai salah satu faktor yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rochman dkk (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kompensasi kerja. Hal ini berarti meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi pula peningkatan kompensasi karyawan.

10 II.3.5 Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang menjadikan karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan yaitu karena faktor pemberian kompensasi kerja yang sesuai, baik yang

berupa financial maupun non financial. Menurut Sosiatri & Subhi Badrani (2021) kompensasi merupakan satu-satunya instrumen yang terbukti mampu memberi pengaruh pada psikolog dan emosi karyawan, maka dari itu semaik baik sistem pemberian kompensasi, akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin et al (2021) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti memberikan kompensasi yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Selain itu hasil penelitian yang sejalan juga dikemukakan oleh Sosiatri & Subhi Badrani (2021, hlm.755) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Kerangka Model Penelitian

II.4 Hipotesis

Menurut Muri Yusuf (2017 hlm.63) hipotesis merupakan merupakan dugaan sementara atau dapat dikatakan kesimpulan sementara, yaitu sebuah praduga yang masih memerlukan pembuktian, juga merupakan sebuah kesimpulan yang belum teruji. Pada saat hipotesis dirumuskan dengan baik dan benar, juga teori yang dapat “membimbing” penelitian, memberi kemungkinan perumusan penelitian menjadi lebih fokus pada informasi yang dikumpulkan serta metode analisis yang digunakan untuk memproses data. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H1: Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kompensasi Kerja
- H4: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kompensasi Kerja
- H5: Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN**III.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel****III.1.1 Definisi Operasional**

Definisi operasional sebagai suatu konsep pedoman pada pengukuran variabel. Dengan melihat pada definisi operasional, peneliti dapat mengetahui ukuran suatu variabel apakah ukuran variabel itu baik atau buruk (Utaminingsih & Maskan, 2019, hlm.90). Menetapkan pengertian operasional, memberi arti bahwa peneliti sudah mengidentifikasi jenis dan jumlah indikator yang membatasi topik penelitian. Pengertian operasional pada variabel penelitian ini adalah:

84
1. Kinerja Karyawan (Y)

Secara operasional Kinerja Karyawan dalam penelitian ini merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden atas instrument penelitian melalui kuisisioner yang diukur melalui indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Komitmen.

2. Kompetensi Kerja (X1)

Secara operasional Kompetensi Kerja dalam penelitian ini merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden atas instrument penelitian melalui kuisisioner yang diukur melalui indikator Pengetahuan, Pemahaman, Nilai, Kemampuan, Sikap dan Minat.

3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja dalam penelitian ini merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden atas instrument penelitian melalui kuisisioner yang diukur melalui indikator Tingkat Kehadiran, Tata Cara Kerja, Ketaatan Pada Pimpinan, Kesadaran Dalam Bekerja dan Tanggung Jawab.

4. Kompensasi Kerja (Z)

Secara operasional Kompensasi Kerja dalam penelitian ini merupakan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden atas instrument penelitian melalui kuisioner yang diukur melalui indikator Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

III.1.2 Pengukuran Variabel

Nilai dari suatu variabel diukur dengan menggunakan instrument tertentu yang dinyatakan dalam bentuk numerik, sehingga lebih efisien, komunikatif serta akurat (Sugiyono, 2013, hlm. 92). Pada penelitian ini variabel berdasarkan indikator dari setiap variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi diukur dengan menggunakan skala *likert*. Pengukuran variabel untuk variabel kinerja karyawan memiliki 5 indikator, variabel kompetensi kerja dengan 6 indikator, variabel disiplin kerja dengan 5 indikator dan variabel kompensasi kerja dengan 4 indikator.

1. Kinerja Karyawan

Pengukuran variabel kinerja karyawan pada penelitian ini berdasarkan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrument penelitian dengan indikator terkait dengan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

²¹
Tabel 8. Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	<i>Likert</i>
	Kuantitas Kerja	
	Ketepatan Waktu	
	Efektifitas	
	Komitemen	

Sumber: (Chairunnisah et al., 2021), Data olah 2022

2. Kompetensi Kerja

Pengukuran variabel kompetensi kerja pada penelitian ini berdasarkan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrument penelitian dengan indikator terkait dengan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan sebagai alat ukur kompetensi kerja adalah sebagai berikut :

¹⁴ Tabel 9. Pengukuran Variabel Kompetensi Kerja

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi Kerja (X1)	Pengetahuan	<i>Likert</i>
	Pemahaman	
	Nilai	
	Kemampuan	
	Sikap	
	Minat	

Sumber : (Busro Muhammad, 2018), Data Diolah 2022

3. Disiplin Kerja

Pengukuran variabel disiplin kerja pada penelitian ini berdasarkan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrument penelitian dengan indikator terkait dengan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan sebagai alat ukur disiplin kerja adalah sebagai berikut :

⁶² Tabel 10. Pengukuran Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X2)	²³ Tingkat Kehadiran	<i>Likert</i>
	Tata Cara Kerja	
	Ketaatan Pada Pimpinan	
	Kesadaran Dalam Bekerja dan Tanggung Jawab	
	Teladan Pimpinan	
	Pengawasan melekat	

Sumber: (Jufrizen & Hadi (2021 hlm.40)), Data diolah 2022

4. Kompensasi Kerja

Pengukuran variabel kompensasi kerja pada penelitian ini berdasarkan skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrument penelitian dengan indikator terkait dengan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan sebagai alat ukur kompensasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Pengukuran Variabel Kompensasi Kerja

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi Kerja (Z)	Upah dan Gaji	Likert
	Insentif	
	Tunjangan	
	Fasilitas	

Sumber : Rachman (2018 hlm.26), Data diolah 2022

Pada penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013 hlm.93) skala likert merupakan alat uji yang dirancang dalam menguji seberapa baik subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang disediakan peneliti dengan skala lima poin. Jawaban dari jumlah skor pertanyaan akan digunakan sebagai tolak ukur yang dapat dianalisis, selain itu dapat berguna dalam menghitung jumlah skor pada setiap responden dengan menjumlahkan semua skor pada jawaban yang diberikan oleh responden. Penelitian ini akan menggunakan skala likert yang memiliki rentang skor 1-5 yaitu dimulai dari skor terendah (1) yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai skor tertinggi (5) yakni “Sangat Setuju”. Nilai skala likert yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian yaitu :

Tabel 12. Skala Likert

Pernyataan	Pengertian	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
RG	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2013), Data diolah 2021

Berikut ini adalah tabel kisi-kisi pengukuran variabel dalam kuesioner yang akan digunakan dalam melakukan penelitian dengan jumlah 36 pertanyaan, yaitu :

Tabel 13. Kisi-kisi instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir	Jumlah	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y) Chairunnisal et al. (2021 hlm.6)	Kualitas kerja	1,2	2	Likert (Sugiyono, 2013)
	Kuantitas Kerja	3,4	2	
	Ketepatan Waktu	5,6	2	
	Efektifitas	7,8	2	
	Komitmen	9,1	2	
Kompetensi Kerja (X1) (Busro Muhammad, 2018)	Pengetahuan	11,12	2	
	Pemahaman	13,14	2	
	Nilai & Kemampuan	15,16	2	
	Sikap & Minat	17,18	2	
Disiplin Kerja (X2) Jufrizen & Hadi (2021 hlm.40)	Tingkat Kehadiran	19,2	2	
	Tata Cara Kerja	21,22	2	
	Ketaatan Pada Pimpinan	23,24	2	
	Kesadaran dalam Bekerja & Tanggung Jawab	25,26	2	
	Teladan Pimpinan	27,28		
	Pengawasan Melekat	29,3	2	
Kompensasi Kerja (Z) Rachman (2018 hlm.26)	Upah & Gaji	31,32	2	
	Insentif	33,34	2	
	Tunjangan dan Fasilitas	35,36	2	

Sumber : Data diolah 2022

III.2 Populasi dan Sampel

III.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hlm.80) populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian dibuat kesimpulan. Populasi adalah target yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi, populasi dapat berupa orang, benda, dan lingkungan (Ambarwati, 2018). Berdasarkan pemahaman mengenai populasi tersebut, maka pada penelitian ini peneliti memiliki

populasi yaitu merupakan karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur pada bagian Divisi Service dengan jumlah populasi 65 orang.

32

III.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Analisis data secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel (sampel statistik) digunakan untuk memperkirakan parameter populasi (parameter populasi). Peneliti dapat meneliti semua elemen atau anggota populasi (sensus), atau penelitian bagian dari elemen populasi (sampel penelitian) (Puspaningtyas, 2016). Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *non probability sampling*, menurut Kurniawan (2016 hlm.69) pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel subjektif secara tidak acak. Artinya, setiap anggota populasi umum tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Sampel jenuh ditandai dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel dapat digunakan bila populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau bila diperlukan kesalahan yang sangat kecil selama penelitian (Sugiyono, 2013). Oleh karena itu, guna mendapatkan informasi yang akurat penulis menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil sampel dari jumlah data populasi pada penelitian yaitu sebanyak 65 orang responden dari karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur.

3

III.3 Teknik Pengumpulan Data

III.3.1 Jenis Data

Pada penelitian ini, jenis data yang akan digunakan ialah kuantitatif. Menurut Adamy (2016) data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau bilangan. Tergantung pada formatnya, data kuantitatif dapat diproses atau dianalisis menggunakan metode matematika atau statistik. Data tersebut dapat diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi langsung atau dokumentasi langsung, dan pengolahan data dilakukan melalui analisis statistik.

3

III.3.2 Sumber Data

Pada sebuah penelitian penting untuk memiliki data yang dapat digunakan sebagai dasar yang dapat diandalkan untuk penelitian. Menurut Kurniawan &

Puspitaningtyas (2016, hlm.78) data merupakan sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data dapat berupa situasi, suara, huruf, angka, bahasa, atau simbol lain yang dapat digunakan sebagai bahan untuk melihat suatu lingkungan, objek, peristiwa, atau konsep. Pada penelitian ini sumber data yang diambil ialah berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Hardani dkk., (2020, hlm.401) data primer biasanya berupa data yang dikumpulkan secara langsung. Metode pengumpulannya untuk penelitian kuantitatif adalah melalui eksperimen dan survei. Data primer biasanya diperoleh secara langsung dengan beberapa cara, seperti dengan observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan metode lainnya. Pada penelitian ini data primer diambil dari hasil penyebaran kuesioner yang nantinya akan disebar kepada karyawan PT. Sun Star Prima Motor Tajur.

2. Data Sekunder

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016, hlm.78) data sekunder sering disebut dengan data dokumentasi atau data publikasi yang digunakan oleh organisasi. Sedangkan menurut Hardani dkk., (2020, hlm.401) data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya dari sumber tidak langsung atau sekunder, seperti sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan yang dikumpulkan. Pengumpulan data lebih memakan waktu dan biaya, sehingga jenis data yang digunakan atau dikumpulkan bergantung pada banyak faktor seperti penelitian, keterbatasan waktu dan sumber daya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian sebelumnya, data dari Badan Pusat Statistik, dan berbagai survei yang dilakukan oleh lembaga yang berbeda.

3 **III.3.3 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan hal yang perlu dilakukan peneliti dalam mendapatkan data-data yang menunjang terlaksananya penelitian ini sehingga peneliti mendapatkan sebuah hasil penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data

dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *link* (tautan) berupa google form kepada para karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur.

1. Kuisisioner atau Angket

Menurut Hardani dkk., (2020, hlm.406) daftar periksa dan skala penilaian sering digunakan dalam kuesioner. Perangkat ini membantu untuk mengetahui perilaku dan sikap responden. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang efisien karena bisa dilakukan secara langsung maupun online dimana akan mencakup berbagai jenis pertanyaan yang disesuaikan dengan variabel dalam penelitian ini, antara lain Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, Lingkungan kerja dan Stres kerja sebagai variabel independen dan Employee engagement sebagai variabel moderasi.

2. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2013, hlm.291) studi kepustakaan berkaitan dengan penelitian dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam konteks sosial yang dipelajari. Data seperti buku, majalah, literatur, laporan, dll biasanya digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Meninjau dan memahami penelitian yang bermanfaat dari berbagai sumber akan sangat membantu peneliti dalam memahami apakah mereka memiliki pemahaman yang luas tentang konteks sosial yang sedang dipelajari. Studi kepustakaan berguna untuk membandingkan berbagai studi sebelumnya, dan kesimpulan dapat ditarik dari deskripsi sebelumnya.

³⁹ III.4 Teknik Analisis Data

Pada bagian ini akan membahas langkah-langkah yang dilakukan dalam menguji instrumen, menganalisis data dan diikuti pengujian hipotesis penelitian. Menurut Siyoto & Sodik (2015, hlm.89) analisis data adalah seperangkat operasi yang memeriksa, mengelompokkan, mengatur, dan menggunakan data sehingga fenomena memiliki nilai sosial, akademik, dan ilmiah. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dan semua responden, penyajian data untuk setiap variabel

yang dijalankan, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan rumusan masalah dan menguji hipotesis yang dilakukan.

Pada penelitian ini teknik analisis data akan menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modelling) atau SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS). Menurut Ghazali (2021, hlm.3) SEM adalah bidang studi statistik dimana beberapa hubungan dapat diuji secara bersamaan dengan menggunakan indikator. Pengukuran analisis data akan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0, menurut Setiawan (2020, hlm.5) *software SMART-PLS* digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih variabel laten atau faktor-faktor yang berkontribusi terhadap suatu kejadian, tanpa memerlukan data terdistribusi normal dan secara multivariate tanpa memerlukan multikolinieritas antara variabel eksogen dalam ukuran jumlah sample kecil (<100). Tujuan PLS adalah untuk menghasilkan nilai variabel laten (*prediction*) untuk tujuan prediksi. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten berdasarkan pada bagaimana inner model dan outer model dispesifikasi. Langkah-langkah teknik analisis berbasis PLS pada penelitian ini akan melalui berbagai tahapan yaitu :

1. Tahap pertama, merancang model *structural (inner model)* yang menggambarkan pengaruh antara variabel laten berdasarkan rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Model structural dalam penelitian ini terdiri dari variabel laten eksogen (lingkungan kerja dan stres kerja), variabel endogen (kinerja karyawan) dan variabel mediasi (kompensasi kerja).
2. Tahap kedua, merancang model pengukuran (*outer model*) dimana rancangan ini merupakan model yang menghubungkan variabel latent dengan variabel manifest. Variabel laten kompetensi kerja terdiri dari 5 variabel manifest, variabel laten disiplin kerja terdiri dari 4 variabel manifest, variabel laten kinerja karyawan terdiri dari 6 variabel manifest dan variabel laten kompensasi kerja terdiri dari 5 variabel manifest.

3. Tahap ketiga, pembuatan diagram jalur yang menggambarkan pengaruh antar struktur dengan panah yang menunjukkan pengaruh langsung dari satu struktur ke struktur lainnya.
4. Tahap keempat, melakukan uji *measurement model (outer model)* yang merupakan teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* serta nilai *composite reliability*.
5. Tahap kelima, melakukan uji *structural model (inner model)*. Teknik berikut digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara korelasi antar variabel/konstruk yang diukur dengan uji PLS itu sendiri.
6. Tahap keenam, melakukan evaluasi *goodness of fit* yaitu dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan melihat validitas dan reliabilitas. Jika model pengukuran valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural. Jika tidak, diagram jalur harus direkonstruksi.
7. Tahap ketujuh, melakukan uji hipotesis untuk penjelasan konkret (non-teoritis) dari temuan yang diharapkan. Hipotesis akan menggambarkan prediksi yang menggambarkan semua hasil lainnya yang mungkin sehubungan dengan hubungan yang dihipotesiskan, hasilnya bisa dilihat dari pengujian R-square dan Uji t.
8. Tahap kedelapan, menginterpretasi model.

81

III.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif biasanya menggunakan statistik untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dari data yang tersedia. Pada penelitian ini akan digunakan jenis statistik deskriptif. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016, hlm.106) statistik deskriptif adalah statistik untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk masyarakat umum atau generalisasi.

Dalam uji statistik deskriptif pada penelitian ini data yang digunakan adalah Kinerja Karyawan, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja sehingga peneliti akan memperoleh gambaran deskriptif mengenai responden terkait variabel-variabel dalam penelitian ini. Terdapat teknik skoring yang akan digunakan pada penelitian ini terdiri dari peringkat jawaban 1 sampai dengan 5 yang akan disajikan pada tabel dibawah ini :

30

Tabel 14. Peringkat jawaban kuesioner

Skala likert	X1	X2	Z	Y
1	STS	STS	STS	STS
2	TS	TS	TS	TS
3	RG	RG	RG	RG
4	S	S	S	S
5	SS	SS	SS	SS

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan peringkat tersebut, indeks jawaban responden dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{18 Nilai Indeks : } \frac{((F_1 \times 1)) + ((F_2 \times 2)) + ((F_3 \times 3)) + ((F_4 \times 4)) + ((F_5 \times 5))}{5}$$

Keterangan :
 F₁ adalah Frekuensi responden yang memilih menjawab 1
 F₂ adalah Frekuensi responden yang memilih menjawab 2
 F₃ adalah Frekuensi responden yang memilih menjawab 3
 F₄ adalah Frekuensi responden yang memilih menjawab 4
 F₅ adalah Frekuensi responden yang memilih menjawab 5

Hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai indeks tersebut akan diinterpretasikan dengan metode tiga kotak (*three box method*). Interpretasi diperoleh dengan melakukan perhitungan batas terendah dan tertinggi dan perolehan rentang

dibagi menjadi kategori rendah, sedang dan tinggi. batas nilai indeks tertinggi dan terendah diperoleh dengan rumus berikut :

$$\text{Batas nilai indeks tertinggi} = \frac{\text{Responden} \times \text{Rentang Nilai Tertinggi}}{\text{Total Rentang Nilai}} = \frac{65 \times 5}{5} = 65$$

$$\text{Batas nilai indeks terendah} = \frac{\text{Responden} \times \text{Rentang Nilai Terendah}}{\text{Total Rentang Nilai}} = \frac{65 \times 1}{5} = 13$$

$$\text{Nilai Rentang} = \frac{\text{Batas Nilai Tertinggi} - \text{Batas Nilai Terendah}}{3} = \frac{65 - 13}{3} = 17,3$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh tabel interpretasi nilai indeks responden sebagai berikut :

Tabel 15. Interpretasi Nilai Indeks responden

Nilai Indeks	Persentase (%)	Interpretasi
13 – 29,3	20 - 37,3	Rendah
30,3 – 46,6	38,3 – 55,6	Sedang
47,7 – 65	56,6 – 100	Tinggi

Sumber: Data diolah 2022

III.4.2 Uji Measurement Model (Outer Model)

Analisis outer model atau analisa *measurement* model bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur dalam model penelitian. Model pengukuran dapat dilihat dari nilai *Convergent Validity* (validitas konvergensi), *Discriminant Validity* (validitas diskriminan) dan *Composite Reliability* (reliabilitas komposit) sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016, p.220) validitas adalah seberapa baik suatu alat dirancang untuk menentukan suatu variabel penelitian. Menurut Setiawan (2020, hlm.14) prosedur pengujian validitas melalui SEM berbasis PLS ialah menggunakan format *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. *Convergent Validity*

Menurut Setiawan (2020, hlm.17) validitas *convergent* validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa ukuran konstruk (variabel manifest) harus

berkorelasi tinggi. Kriteria validitas *convergent* indikator refleksi dapat dilihat pada :

- 1) Nilai *loading factor* untuk menentukan komposisi dan ukuran korelasi masing-masing indikator. Standar *loading factor* adalah antara 0 sampai dengan nilai 1. Semakin dekat *loading factor* dengan 1, semakin signifikan (valid) dan semakin kuat nilai bobot (*estimate weight*) dari model pengukuran.
- 2) Bentuk dimensional dari struktur internal diukur berdasarkan nilai *Composite Reliability*, *Cronbach Alpha*, dan *average variance extracted (AVE)*.

b. *Discriminant validity*

Menurut Setiaman (2020, hlm.19) Validitas *discriminant* berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi. Validitas *discriminant* setiap konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016, p.223) reliabilitas mengacu pada sejauh mana batas yang ditentukan tidak bias dan memberikan konsistensi antara pengukuran waktu dan berbagai elemen instrumen. Reliabilitas adalah alat pengukur memiliki pengetahuan tentang variabel studi dan sesuai dengan konsep tertentu. Derajat hubungan ini biasanya dinyatakan sebagai faktor keamanan yang bervariasi dari 0 hingga 1. Semakin dekat koefisiennya dengan 1, semakin dapat diandalkan (reliabel) dan sebaliknya.

Menurut Setiaman (2020, hlm.18) ketika mengukur reliabilitas menggunakan model SEM berbasis PLS ialah menggunakan Uji *Composite Reliability* sebagai alternatif dari uji *Cronbach Alpha*, untuk mengukur *convergent validity* sebuah model reflektif. Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* > 0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dikatakan *reliable* dan > 0,6 dikatakan cukup reliabel.

III.4.3 Uji *Structural Model* (Inner Model)

Analisis inner model atau analisa structural model dilakukan untuk memastikan bahwa model structural yang dibangun dapat diandalkan dan akurat.

1. Uji Koefisien Determinasi (Uji *R-Square*)

Uji *R-Square* ialah pengujian yang digunakan untuk mengetahui kekuatan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat dan sebaliknya. Rentang koefisien determinasi antara 0 dan 1. Maka dalam penelitian ini apabila nilai R^2 mendekati satu maka semakin kuat pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kompensasi Kerja sebagai variabel mediasi (Z) dan sebaliknya.

2. Evaluasi *Goodness of Fit*

Menurut Setiawan (2020, hlm.27) *evaluasi goodness of fit* merupakan evaluasi model pengukuran (*outer model*) ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Pengukuran *goodness of fit* bisa dilihat melalui nilai *Q-Square* yang merupakan nilai *predictive relevance* dari relevansi variabel (*Goodness of Fit Model*). Nilai *Q-Square* sebesar 0,02 menunjukkan bahwa validitas relevansi prediktif fit model lemah, jika sebesar 0,15 validitas relevansi prediktif fit model moderat dan sebesar 0,35 menunjukkan bahwa validitas relevansi prediktif fit model kuat.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji *t*)

Menurut Sekaran & Bougie (2016, p.302) uji yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang *mean* populasi dalam sampel tertentu adalah sama dengan standar pembanding apakah variabel *independent* secara parsial memiliki pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Uji *t* melihat variabel mana yang berpengaruh dan seberapa jauh keberpengaruhannya terhadap variabel dependen. Perhitungan uji *t* pada penelitian ini menggunakan *SmartPLS 3.0*, dimana koefisien

jalur akan memperhitungkan kontribusi atau pengaruh antar variabel konstruk melalui prosedur *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrapping* merepresentasi *non-parametric analysis precision estimation* baik pada outer model maupun pada inner model.

III.4.4 Uji Hipotesis

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016, hlm.103) uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis dalam PLS, pendekatan *bootstrapping* dilakukan untuk merepresentasi *non-parametric analysis precision estimation* baik pada outer model maupun pada inner model. Perhitungan uji t akan memperoleh kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang dirumuskan dengan nilai signifikansi nilai uji t-statistik pada penelitian menggunakan derajat keyakinan 5% atau 0,05 ($p\text{-values} < 0,05$) atau t-statistik $> 1,96$. Terdapat 2 kemungkinan hasil dari uji t ini, yaitu :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini, hasil dari uji t dijelaskan sebagai berikut :

H_0 ditolak :

- H1: Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kompensasi Kerja
- H4: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kompensasi Kerja

H5: Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

- 10 a. Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 64 c. Kompensasi Kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- 17 d. Kompensasi Kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- 1 e. Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho diterima :

- a. Kompetensi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- c. Kompensasi Kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- d. Kompensasi Kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- e. Kompensasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN**IV.1 Deskripsi Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur, yang merupakan *Authorized Dealer* dari PT Mitsubishi Motor Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) yang terletak di Jalan Raya Tajur No.62 RT.001 RW.004 Pakuan, Bogor. PT Sun Star Prima Motor Tajur diresmikan pada tanggal 24 April 2019 oleh Bapak Irwan Kuncoro selaku *Director of Sales and Marketing Division* PT Mitsubishi Motor Krama Yudha Sales Indonesia dan disaksikan oleh Ibu Imelda Sundoro Hosca selaku owner SUN Motor Group. Perusahaan ini merupakan cabang kedua di Kota Bogor setelah PT Sun Star Prima Motor Bogor, PT Sun Star Prima Motor Tajur sampai saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat.

Hal ini ditandai dengan meningkatnya penjualan unit mobil setiap harinya dari area Jabodetabek serta permintaan service mobil yang semakin meningkat. Customer PT Sun Star Prima Motor Tajur merupakan customer individu ataupun *corporate* yang berasal dari area Jabodetabek. PT Sun Star Prima Motor Tajur menjual beberapa produk kendaraan roda empat seperti Pajero, Xpander, Outlander, Eclipse, Mirage, Strada Triton dan L300. Penjualan kendaraan roda empat bermerek Mitsubishi meliputi area Jabodetabek. PT Sun Star Prima Motor Tajur juga bergerak dalam pelayanan kendaraan roda empat, Service kendaraan meliputi ganti oli, ganti accu, *sporing balancing* untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kendaraan. Mendukung upaya pelayanan yang maksimal PT Sun Star Prima Motor Tajur memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut :

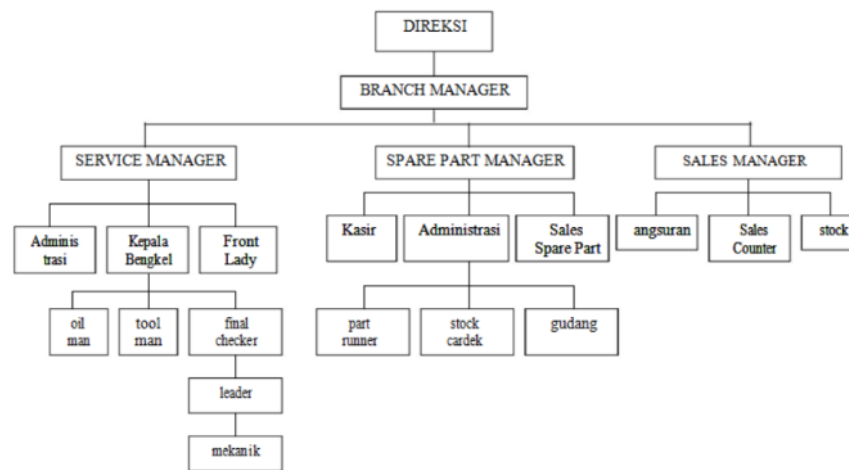
²⁴
Visi : *To be the most reliable brand in Indonesia* (Menjadi merek yang paling andal di Indonesia)

Misi : Memberikan kebahagiaan dan kesuksesan kepada konsumen kami

Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur yang berasal dari Divisi *Sales, Spare Part* dan *Service*, penelitian yang dilakukan

yaitu untuk menguji pengaruh antara kompetensi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kompensasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang berjumlah 65 pegawai atau dapat dikatakan sebagai sampel jenuh. Susunan organisasi di PT Sun Star Prima Motor Tajur digambarkan sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PT SUN STAR PRIMA MOTOR TAJUR



10
Gambar 3. Struktur Organisasi PT Sun Star Prima Motor Tajur

Sumber : Data Organisasi PT Sun Star Prima Motor

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui *google form*. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form* dianggap lebih efektif karena dapat langsung tersebar ke seluruh responden secara bersamaan, serta dapat dikatakan lebih fleksibel sehingga tidak mengganggu waktu bekerja pegawai karena dapat diisi di luar jam kerja, jumlah responden yang mengisi kuesioner berjumlah 60 responden.

IV.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

IV.2.1 Karakteristik Responden

Mengacu pada kuesioner yang dapat diolah sebanyak 65 eksemplar dapat diperoleh informasi tentang demografi responden untuk dijadikan acuan karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, divisi dan lama bekerja.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh gambaran untuk data responden berdasarkan jenis kelamin yaitu :

Tabel 16. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	39	40%
Perempuan	26	60%
Total	65	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 39 orang atau sebesar 60% dari total keseluruhan responden, kemudian responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 26 orang atau sebesar 40% dari total keseluruhan responden. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin perempuan, hal ini karena PT Sun Star Prima Motor Tajur memiliki bidang pekerjaan yang lebih banyak dilakukan oleh karyawan laki-laki dalam menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan terutama pekerjaan yang bersifat teknis dan terjun langsung ke lapangan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu hal ini dikarenakan pekerjaan yang memiliki resiko yang cukup tinggi dan perlu keterampilan teknik mesin yang mumpuni sehingga karyawan laki-laki lebih mendominasi pada PT Sun Star Prima Motor Tajur yang memiliki latar belakang pendidikan teknik mesin.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh gambaran untuk data responden berdasarkan usia yaitu :

Tabel 17. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	34	52,3%
25 - 30 tahun	16	24,6%
31 - 35 tahun	12	18,5%
36 - 40 tahun	1	1,5%
> 40 tahun	2	3,1%
Total	65	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat responden dengan usia <25 tahun berjumlah 34 orang atau sebesar 52,3% dari total responden, responden dengan rentang usia 25-30 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 24,6% dari total responden, responden dengan rentang usia 31-35 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 18,5% dari total responden, responden dengan rentang usia 36-40 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 1,5% dari total responden dan responden dengan usia >40 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 3,1 %. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan rentang usia <25 tahun lebih dominan. Pada PT Sun Star Prima Motor Tajur rentang usia tersebut lebih dominan karena ruang lingkup perusahaan berfokus pada konsep pelayanan pelanggan yang membutuhkan pemikiran yang cepat dan tanggap. Rentang usia tersebut sudah termasuk pada usia produktif dan sesuai dengan kebutuhan. Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa perusahaan seperti PT Sun Star memerlukan banyak ide dan gagasan yang datang dari anak muda bahkan *fresh graduates* dalam memajukan perusahaan agar bisa terus bersaing kedepannya dengan perusahaan kompetitor salah satunya dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaan yang mereka emban.

3. Data Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh gambaran untuk data responden berdasarkan asal divisi yaitu :

Tabel 18. Data Responden Berdasarkan Asal Divisi

Divisi	Jumlah	Presentase
Spare Part	11	16,1%
Service	28	43,1%
Sales	26	40,3%
Total	65	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa terdapat responden dari divisi spare part berjumlah 11 orang atau sebesar 16,1% dari total responden, responden dari divisi service berjumlah 28 orang atau sebesar 43,1% dari total responden dan responden dari divisi sales berjumlah 26 orang atau sebesar 40,3% dari total responden. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dari divisi service lebih dominan pada PT Sun Star Prima Motor Tajur, karena tingkat minat perbaikan mobil yang tinggi dari pelanggan sehingga PT Sun Star perlu mempersiapkan anggota tim service dalam jumlah yang lebih dominan dibanding divisi lain guna dapat lebih mudah untuk menjangkau pelanggan dalam mencapai tujuan atau target dari perusahaan yang sudah ditetapkan dengan memberikan pelayanan yang maksimal.

4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh gambaran untuk data responden berdasarkan masa kerja yaitu :

Tabel 19. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	1	1,5%
1 tahun	19	29,2%
2 tahun	36	55,4%
3 tahun	9	13,8%
Total	65	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat responden dengan masa kerja <1 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 1,5% dari total responden, responden dengan masa kerja 1 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 29,2% dari total responden, responden dengan masa kerja 2 tahun berjumlah 36 orang atau sebesar

55,4% dari total responden dan responden dengan masa kerja 3 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 18,3% dari total responden. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 2 tahun lebih dominan pada PT Sun Star Prima Motor Tajur, karena perusahaan ini baru berjalan 3 tahun, dan di tahun pertama belum memiliki banyak pegawai.

5. Dari hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh gambaran untuk data responden berdasarkan masa kerja yaitu :

Tabel 20. Data Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status	Jumlah	Presentase
Tetap	15	23,5%
Kontrak	50	76,5%
Total	65	100

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat responden dengan status karyawan tetap berjumlah 15 orang atau sebesar 23,5% dari total responden, responden dengan status karyawan kontrak berjumlah 50 orang atau sebesar 76,5% dari total responden. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan status karyawan kontrak lebih dominan pada PT Sun Star Prima Motor Tajur, karena perusahaan ini baru berdiri selama 3 tahun dan pawa karyawan tetap adalah karyawan yang dimutasi dari cabang lain yang sudah berkerja lebih dari lima tahun.

IV.2.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif penelitian dari masing-masing variabel yang menjadi objek penelitian pada PT Sun Star Prima Motor Tajur disajikan dalam distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan jumlah skor pengukuran yang dicapai dengan perhitungan indeks, yang dilakukan pada butir-butir pernyataan dari setiap indikator pada variabel yang diteliti dan telah diajukan kepada responden dalam kuesioner penelitian dengan ketentuan :

1. Persentase Capaian (20% - 37,3%) = Rendah
2. Persentase Capaian (38,3% - 55,6%) = Sedang
3. Persentase Capaian (56,6% – 100%) = Tinggi

IV.2.2.1 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen. Hasil jawaban responden dan analisis indeks skor jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut :

1. Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Indikator Kualitas Kerja

Tabel 21. Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Indikator Kualitas Kerja

NO	Ket	Butir Pernyataan	Kualitas Kerja					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	KK1	Karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	1	3	39	20	54	83	Tinggi
2	KK2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0	1	2	23	39	59	91	Tinggi
Total								57	87	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 21 diperoleh hasil analisis dari indikator kualitas kerja pada variabel kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan hasil sebesar 83% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan mereka, terbukti dari adanya laporan kinerja pada tabel 2 dimana karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur mendapat penilaian kinerja yang memuaskan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup paham dengan standar kerja seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan.

2. ³⁴ Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Indikator Kuantitas Kerja

Tabel 22. ³⁴ Analisis Indeks Jawaban Responden tentang Indikator Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
1	KK3	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	1	2	1	36	25	55	85	Tinggi
2	KK4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang dibebankan oleh perusahaan	0	2	1	26	36	58	89	Tinggi
Total								57	87	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 22 diperoleh hasil analisis dari indikator kuantitas kerja pada variabel kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan” mendapatkan hasil sebesar 85% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan.
 - b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang dibebankan oleh perusahaan perusahaan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan.
3. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 23. ³ Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
1	KK5	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	2	10	35	18	53	82	Tinggi
2	KK6	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	1	0	1	28	35	64	98	Tinggi
Total								56	90	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 23 diperoleh hasil analisis dari indikator ketepatan waktu pada variabel kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mendapatkan hasil sebesar 82% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
 - b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan” mendapatkan hasil sebesar 98% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan manajemen waktu yang baik.
4. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Efektivitas

Tabel 24. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Efektivitas

NO	Ket	Butir Pernyataan	Efektivitas					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
7	KK7	Karyawan selalu melakukan pekerjaan secara efektif	0	1	0	33	31	58	89	Tinggi
8	KK8	Karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan	0	0	1	25	29	50	77	Tinggi
Total							54	83	Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 24 diperoleh hasil analisis dari indikator efektivitas pada variabel kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan selalu melakukan pekerjaan secara efektif” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan” mendapatkan hasil sebesar 77% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.

5. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Komitmen

Tabel 25. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Komitmen

NO	Ket	Butir Pernyataan	Komitmen					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
9	KK9	Karyawan melakukan pekerjaan dengan menjaga nama baik perusahaan	0	2	1	27	35	58	89	Tinggi
10	KK10	Karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	1	24	40	60	92	Tinggi
Total								59	91	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 25 diperoleh hasil analisis dari indikator komitmen pada variabel kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- Hasil pada butir pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan menjaga nama baik perusahaan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu melakukan pekerjaan dengan menjaga nama baik perusahaan.
- Hasil pada butir pernyataan “Karyawan memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mendapatkan hasil sebesar 92% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

²⁶ IV.2.2.2 Analisis Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Kompetensi Kerja

Variabel kompetensi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang terdiri dari pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat. Hasil jawaban responden dan analisis indeks skor jawaban responden terhadap variabel kompetensi kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

8 1. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Pengetahuan

Tabel 26. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Pengetahuan

NO	Ket	Butir Pernyataan	Pengetahuan					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	KMK1	Karyawan telah ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan	0	0	2	36	27	57	88	Tinggi
2	KMK2	Karyawan telah menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan	0	1	1	33	30	57	88	Tinggi
Total							57	88	Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 26 diperoleh hasil analisis dari indikator pengetahuan pada variabel kompetensi kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan telah ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan” mendapatkan hasil sebesar 88% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah ditempatkan di posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar pendidikan oleh perusahaan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan telah menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan” mendapatkan hasil sebesar 88% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

8 2. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Pemahaman

Tabel 27. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Pemahaman

NO	Ket	Butir Pernyataan	Pemahaman					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	KMK3	Karyawan dapat memahami dengan baik pekerjaan yang dilakukan	0	1	1	30	33	58	89	Tinggi
2	KMK4	Karyawan paham cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	1	1	25	38	59	91	Tinggi
Total							58,5	90	Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 27 diperoleh hasil analisis dari indikator pemahaman pada variabel kompetensi kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan dapat memahami dengan baik pekerjaan yang dilakukan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu memahami pekerjaan dengan baik.
 - b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan paham cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baik sesuai arahan perusahaan.
3. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Nilai dan Kemampuan

Tabel 28. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Nilai dan Kemampuan

Nilai & Kemampuan										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
1	KMK5	Karyawan mengutamakan kejujuran yang tinggi dalam melakukan pekerjaan	0	1	1	29	34	58	89	Tinggi
2	KMK6	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan	0	0	1	27	37	59	91	Tinggi
Total								58,5	90	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 28 diperoleh hasil analisis dari indikator nilai pada variabel kompetensi kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan mengutamakan kejujuran yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menerapkan nilai kejujuran yang baik dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan tidak melakukan penyelewengan dalam melaksanakan pekerjaan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak melakukan tindak penyelewengan di Perusahaan.

4. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Sikap & Minat

Tabel 29. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Sikap & Minat

Sikap & Minat										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
19	KMK7	Karyawan selalu melakukan pekerjaan secara profesional	0	1	0	28	36	59	91	Tinggi
20	KMK8	Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0	1	1	27	36	59	91	Tinggi
Total								59	91	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 29 diperoleh hasil analisis dari indikator kemampuan pada variabel kompetensi kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan selalu melakukan pekerjaan secara profesional” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional di Perusahaan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi di perusahaan. Semangat yang tinggi akan memberikan kesan positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya hal ini karyawan menjadi lebih terdorong untuk memberikan performa yang lebih maksimal kepada suatu organisasi/perusahaan.

IV.2.2.3 Analisis Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 butir pernyataan yang terdiri dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada pimpinan, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab. Hasil jawaban responden dan analisis indeks skor jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

8

1. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Tingkat Kehadiran

Tabel 30. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Tingkat Kehadiran

NO	Ket	Butir Pernyataan	Tingkat Kehadiran					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	DK1	Karyawan selalu datang kerja tepat waktu	0	0	2	28	35	59	91	Tinggi
2	DK2	Karyawan tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai	0	0	2	29	34	59	91	Tinggi
Total							59	91	Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 30 diperoleh hasil analisis dari indikator tingkat kehadiran pada variabel disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan selalu datang kerja tepat waktu” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah mampu mentaati peraturan jam masuk kerja di perusahaan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan tidak pernah pulang sebelum jam kerja selesai” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur tidak melakukan pelanggaran dengan pulang sebelum jam kerja selesai.

2. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Tata Cara Kerja

Tabel 31. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Tata Cara Kerja

NO	Ket	Butir Pernyataan	Tata Cara Kerja					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	DK3	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan	0	2	2	30	31	57	88	Tinggi
2	DK4	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai perintah yang diberikan	0	1	2	24	38	62	95	Tinggi
Total							59,5	91,5	Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 31 diperoleh hasil analisis dari indikator tata cara kerja pada variabel disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan” mendapatkan hasil sebesar 88% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) Perusahaan yang sudah ditetapkan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas sesuai perintah yang diberikan” mendapatkan hasil sebesar 95% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan.

3. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Ketaatan Pada Pimpinan

Tabel 32. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Ketaatan Pada Pimpinan

Ketaatan Pada Pimpinan										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
1	DK5	Karyawan senantiasa menghormati pimpinan di Perusahaan	0	1	2	29	33	58	89	Tinggi
2	DK6	Karyawan selalu mematuhi perintah dari atasan	0	1	2	27	35	58	89	Tinggi
Total								58	89	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 32 diperoleh hasil analisis dari indikator ketaatan pada pimpinan pada variabel disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan senantiasa menghormati pimpinan di Perusahaan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan senantiasa menghormati perintah dari pimpinan perusahaan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan selalu mematuhi perintah dari atasan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur cukup mampu mematuhi perintah dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan.

4. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Kesadaran Dalam Bekerja & Tanggungjawab

Tabel 33. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Kesadaran Dalam Bekerja & Tanggungjawab

Keasadaran Dalam Bekerja & Tanggungjawab										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
1	DK7	Karyawan memahami bidang dan jabatan dalam pekerjaan	0	1	3	26	35	58	89	Tinggi
2	DK8	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan	0	1	2	25	37	59	91	Tinggi
Total								58,5	90	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 33 diperoleh hasil analisis dari indikator kesadaran dalam bekerja & tanggungjawab pada variabel disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan memahami bidang dan jabatan dalam pekerjaan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan senantiasa memahami bidang pekerjaan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi.

5. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Teladan Pimpinan

Tabel 34. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
1	DK9	Pimpinan memberikan contoh pemimpin yang baik	0	1	3	25	36	58	89	Tinggi
2	DK10	Pemimpin bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan	0	1	2	25	37	58	89	Tinggi
Total								58	89	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 34 diperoleh hasil analisis dari indikator teladan pimpinan pada variabel disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Pimpinan memberikan contoh pemimpin yang baik” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah mendapat teladan yang baik dari atasan dalam melakukan kegiatan di perusahaan.
 - b. Hasil pada butir pernyataan “Pemimpin bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur cukup mendapat keadilan yang ditegakkan oleh perusahaan.
6. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Pengawasan Melekat

Tabel 35. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Pengawasan Melekat

Pengawasan Melekat										
NO	Ket	Butir Pernyataan	F1	F2	F3	F4	F5	Indeks	%	Kategori
1	DK11	Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif	0	1	2	26	36	58	89	Tinggi
2	DK12	Pimpinan turun secara langsung dalam mengatasi masalah yang terjadi	0	1	2	25	37	59	91	Tinggi
Total								58,5	90	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 35 diperoleh hasil analisis dari indikator teladan pimpinan pada variabel disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah mendapat pengawasan dalam bekerja yang baik dari atasan dalam melakukan kegiatan di perusahaan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Pimpinan turun secara langsung dalam mengatasi masalah yang terjadi” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur cukup mendapat peran pemimpin yang bijak dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.

31 IV.2.2.4 Analisis Indeks Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi Kerja

Variabel kompensasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 butir pernyataan yang terdiri dari upah & gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hasil jawaban responden dan analisis indeks skor jawaban responden terhadap variabel kompensasi kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

8 1. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Upah & Gaji

Tabel 1. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Upah & Gaji

NO	Ket	Butir Pernyataan	Upah & Gaji					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	KPK1	Karyawan mendapat upah sesuai ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)	0	1	4	26	34	58	89	Tinggi
2	KPK2	Karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0	0	3	27	35	58	89	Tinggi
Total								58	89	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 36 diperoleh hasil analisis dari indikator upah & gaji pada variabel kompensasi kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan mendapat upah sesuai ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur mendapat upah sesuai ketentaun Upah Minimum Regional (UMR)
- b. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang diberikan oleh perusahaan.

8 2. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Insentif

Tabel 2. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Insentif

NO	Ket	Butir Pernyataan	Insentif					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	KPK3	Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan mencapai terget atau melebihi target	0	0	1	23	41	60	92	Tinggi
2	KPK4	Bonus yang diberikan sesuai dengan target yang telah dicapai karyawan	0	0	3	23	39	59	91	Tinggi
Total							59,5	91,5	Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 37 diperoleh hasil analisis dari indikator insentif pada variabel kompensasi kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan mencapai terget atau melebihi target” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan
- b. Hasil pada butir pernyataan “Bonus yang diberikan sesuai dengan target yang telah dicapai karyawan” mendapatkan hasil sebesar 91% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur cukup mampu melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mendapat bonus yang sesuai dengan target yang dicapai.

3. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Tunjangan

Tabel 3. Analisis Indeks Jawaban Responden Indikator Tunjangan

NO	Ket	Butir Pernyataan	Tunjangan dan Fasilitas					Indeks	%	Kategori
			F1	F2	F3	F4	F5			
1	KPK5	Karyawan menerima tunjangan hari raya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	1	0	29	34	58	89	Tinggi
2	KPK6	Perusahaan memberikan fasilitas ruang ibadah di perusahaan bagi karyawan	0	1	2	28	34	58	89	Tinggi
Total							58	89	Tinggi	

Sumber : Data diolah, 2022

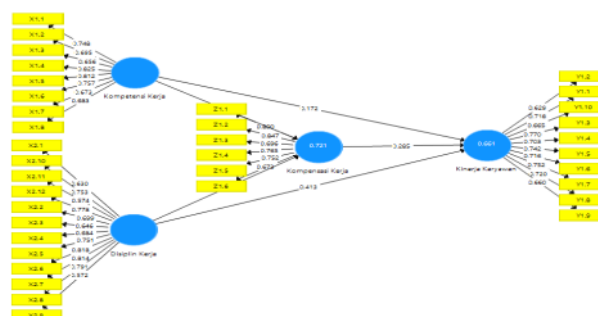
Berdasarkan tabel 38 diperoleh hasil analisis dari indikator tunjangan pada variabel kompensasi kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Hasil pada butir pernyataan “Karyawan menerima tunjangan hari raya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” mendapatkan hasil sebesar 89% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah mendapat tunjangan hari raya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Hasil pada butir pernyataan “Perusahaan memberikan fasilitas ruang ibadah di perusahaan bagi karyawan” mendapatkan hasil sebesar 92% dengan kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah cukup mendapat fasilitas dari perusahaan yang baik berupa ruang ibadah bagi karyawan.

3 IV.3 Uji Hipotesis dan Analisis

IV.3.1 Uji *Measurement Model* (Outer Model)

Pengujian *Measurement Model* (Outer Model) merupakan suatu teknik yang dilakukan dalam menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator. Tahapan pertama yang dilakukan yaitu pengujian terhadap model dengan melihat nilai *loading factor* pada masing-masing pernyataan perihal kompetensi kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil *loading factor* melalui diagram jalur yang pengolahannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0* :



Dari hasil Outer Loading yang telah ditetapkan, batas dari *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menyatakan valid atau tidaknya suatu indikator dengan menilai *convergent validity* yang dilihat dari nilai *loading factor* pada skala 0,5 sampai 0,6 dimana masih dianggap cukup dan dapat diterima apabila untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran (Muhammad Irfan & Faizir Ramlie, 2021). Berdasarkan gambar 8 Dapat dilihat bahwa variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan tidak ditemukan loading yang bernilai $< 0,5$, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh instrument pernyataan yang ada pada variabel tersebut dapat dinyatakan valid, oleh karena itu penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

3 IV.3.1.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Konvergen

Dalam uji validitas konvergen yang dilakukan melalui aplikasi *SmartPLS 3.0*, didapatkan hasil nilai loading factor dari setiap butir pernyataan pada variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan tabel hasil dari loading factor yang didapatkan :

2
Table 4. Hasil Nilai *Loading Factor*

	Kinerja Karyawan	Kompetensi Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi Kerja
	0,718			
	0,629			
	0,770			
	0,703			
KK	0,742			
	0,716			
	0,752			
	0,720			
	0,660			

	Memiliki komitmen	0,665
	Posisi sesuai latar belakang pendidikan	0,748
	Menerapkan Pengetahuan yang dimiliki	0,695
	Menguasai pekerjaan	0,656
KMK	Paham cara menyelesaikan tugas	0,825
	Mengutamakan kejujuran	0,812
	Kemampuan yang mempuni	0,757
	Profesional yang tinggi	0,673
	Semangat kerja yang tinggi	0,683
	Datang tepat waktu	0,630
	Tidak pulang sebelum pekerjaan selesai	0,699
	Patuh pada SOP	0,646
	Mentaati perintah	0,684
	Menghormati pimpinan	0,751
	Patuh terhadap pimpinan	0,818
DK	Paham jabatan yang diemban	0,814
	Tanggung jawab yang tinggi	0,791
	Pimpinan menjadi teladan	0,572
	Pimpinan bersikap adil	0,753
	Adanya pengawasan	0,574
	Pimpinan turut membantu penanganan masalah	0,778
	Upah sesuai UMR	0,800
	Kebutuhan hidup terpenuhi	0,847
	Adanya bonus	0,896
KPK	Bonus sesuai target yang tercapai	0,765
	Adanya tunjangan hari raya	0,752
	Fasilitas kantor memadai	0,673

² Dari tabel 39 dapat diketahui bahwa nilai masing-masing *loading factor* sudah melebihi 0,50 dari setiap indikator pernyataan. Maka instrumen pernyataan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau sudah memenuhi syarat dalam uji validitas (*convergent validity*).

2. Uji Validitas Diskriminan

Menurut (Juliandi, 2018) validitas *discriminant* akan mengukur dan membuktikan konstruk atau pernyataan dalam setiap variabel tidak dikacaukan oleh responden yang menjawab kuesioner tersebut berdasarkan pernyataan pada variabel laten lainnya. Dari pengolahan data yang dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 maka dapat diketahui nilai *cross loadings* dan juga *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel. Berikut ini merupakan hasil dari nilai *cross loading* yang didapatkan :

Table 5. Hasil Nilai *Cross Loading*

		Kompetensi Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi Kerja	Kinerja Karyawan
KMK	Posisi sesuai latar belakang pendidikan	0,748	0,670	0,610	0,501
	Menerapkan Pengetahuan yang dimiliki	0,695	0,550	0,544	0,512
	Menguasai pekerjaan	0,656	0,373	0,526	0,473
	Paham cara menyelesaikan tugas	0,825	0,583	0,548	0,519
	Mengutamakan kejujuran	0,812	0,683	0,730	0,570
	Kemampuan yang mempuni	0,757	0,645	0,684	0,538
	Profesional yang tinggi	0,673	0,600	0,539	0,619
	Semangat kerja yang tinggi	0,683	0,534	0,531	0,550
DK	Datang tepat waktu	0,491	0,630	0,412	0,489
	Tidak pulang sebelum pekerjaan selesai	0,617	0,699	0,566	0,576

	Patuh pada SOP	0,532	0,646	0,537	0,635
	Mentaati perintah	0,581	0,684	0,599	0,541
	Menghormati pimpinan	0,665	0,751	0,664	0,602
	Patuh terhadap pimpinan	0,653	0,818	0,686	0,587
	Paham jabatan yang diemban	0,701	0,814	0,592	0,587
	Tanggung jawab yang tinggi	0,641	0,791	0,597	0,631
	Pimpinan menjadi teladan	0,361	0,572	0,416	0,51
	Pimpinan bersikap adil	0,513	0,753	0,508	0,561
	Adanya pengawasan	0,459	0,574	0,527	0,445
	Pimpinan turut membantu penanganan masalah	0,545	0,778	0,627	0,465
KPK	Upah sesuai UMR	0,600	0,667	0,80	0,616
	Kebutuhan hidup terpenuhi	0,741	0,733	0,847	0,673
	Adanya bonus	0,604	0,623	0,896	0,586
	Bonus sesuai target yang tercapai	0,697	0,560	0,765	0,502
	Adanya tunjangan hari raya	0,495	0,518	0,752	0,456
	Fasilitas kantor memadai	0,506	0,488	0,673	0,560
	Meminimalkan Kesalahan	0,414	0,396	0,434	0,718
	Melaksanakan Standar Perusahaan	0,517	0,398	0,501	0,629
	Memenuhi Beban Kerja	0,532	0,473	0,505	0,770
	Melebihi Target	0,538	0,559	0,548	0,703
KK	Tepat waktu	0,531	0,652	0,538	0,742
	Tidak menunda pekerjaan	0,492	0,537	0,53	0,716
	Mengerjakan tugas dengan efektif	0,558	0,661	0,587	0,752
	Mematuhi Prosedur	0,529	0,582	0,535	0,720
	Menjaga nama baik perusahaan	0,434	0,429	0,510	0,660
	Memiliki komitmen	0,588	0,687	0,603	0,665

² Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0, Data iolah 2022

Hasil perhitungan *cross loadings* pada tabel 40 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator sebuah variabel memiliki nilai loading yang

lebih besar daripada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semua variabel sudah memiliki validitas diskriminan yang lebih baik dibandingkan dengan variabel lainnya. Semua variabel yang terdiri dari kompetensi kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

Selain itu, validitas diskriminasi dapat dilihat juga dari nilai *Average Variance Extracted* atau AVE, Untuk dapat dikatakan valid maka nilai AVE dari masing-masing variabel harus lebih besar dari 0,5 (Harahap, 2018) . Berikut ini merupakan nilai AVE yang didapat dari hasil perhitungan melalui aplikasi *SmartPLS 3.0*:

Table 6. Hasil Output PLS *Average Variance Extracted (AVE)*

NO	Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,502
2	Kompetensi Kerja (X1)	0,538
3	Disiplin Kerja (X2)	0,510
4	Kompensasi Kerja (Z)	0,574

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0, Data diolah 2022

Dari perhitungan AVE pada tabel, maka dapat diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja, kompensasi kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,5. Maka variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan *valid*.

IV.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan menunjukkan sejauh mana keandalan suatu ukuran itu tanpa bias (bebas kesalahan) dan karenanya memastikan konsistensi pengukuran lintas waktu dan di berbagai item dalam instrumen. Menurut (Juliandi, 2018) dalam mengukur reliabilitas dari menggunakan model SEM berbasis PLS ialah menggunakan Uji *Composite Reliability* sebagai alternatif dari uji *Cronbach Alpha*, untuk mengukur *convergent validity* sebuah model reflektif. Untuk menentukan *composite reability*, apabila nilai *composite reability* > 0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki realibilitas yang tinggi atau data dikatakan *realible* dan > 0,6 dikatakan cukup *realible*.

Table 7. Hasil Output PLS *Composite Reliability*

NO	Variabel	Composite Reliability
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,910
2	Kompetensi Kerja (X1)	0,902
3	Disiplin Kerja (X2)	0,925
4	Kompensasi Kerja (Z)	0,889

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0, Data diolah 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari setiap variabel memiliki nilai $>0,8$ yang berarti andal atau reliabel. Variabel yang mendapat nilai *composite reliability* paling tinggi adalah kinerja pegawai dengan nilai 0,907 dan variabel dengan nilai *composite reliability* terendah yaitu kompensasi kerja dengan nilai 0,854. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan. Selain itu untuk memperkuat tingkat reliabilitas instrumen penelitian, dapat diketahui dari nilai *cronbach's alpha*. Berikut ini merupakan hasil nilai *cronbach's alpha* yang didapat :

Table 8. Hasil output PLS *Cronbach's Alpha*

NO	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,890
2	Kompetensi Kerja (X1)	0,876
3	Disiplin Kerja (X2)	0,910
4	Kompensasi Kerja (Z)	0,850

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0, Data diolah 2022

Dari tabel 43 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel sudah memiliki nilai lebih dari 0,8 yang berarti memenuhi kriteria sebagai instrument yang reliabel. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh indikator pada variabel di atas, disimpulkan secara keseluruhan instrument dalam penelitian ini sudah lulus uji validitas dan reliabilitas.

IV.3.2 Uji Structural Model (Inner Model)

Pengujian model struktural atau inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai dari R-Square, Q-Square dan uji hipotesis yang didasarkan pada hasil koefisien jalur (*path coefficient*) dan nilai t-statistik.

3 IV.3.2.1 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Pengujian terhadap *r-square* dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu model dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil *R-Square* yang didapat :

Table 9. Hasil Nilai ³⁶ *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,661	0,650
Kompensasi Kerja	0,721	0,715

Sumber : Hasil Ouput SmartPLS 3.0, Data diolah, 2022

Berdasarkan nilai *R-Square Adjusted* yang didapat, terdapat tiga kategori dalam *R-Square*, jika nilai *R-Square* sebesar 0,75 termasuk kategori kuat, untuk nilai *R-Square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R-Square* 0,25 termasuk kategori lemah (Nurhidayati, 2021). Adapun pada tabel , diketahui nilai *R Square* kinerja pegawai sebesar 0,650 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65% dan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lainnya (epsilon)- Adapun nilai *R Square* pada variabel kompensasi kerja sebesar 0,715 hal ini menunjukkan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kienrja karyawan sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya.

IV.3.2.2. Evaluasi *Goodness Fit*

Nilai *Q-square* adalah nilai *predictive relevance* pada variabel (*Godness of Fit Model*) yang dinyatakan model tersebut fit bila model konstruk nilainya lebih besar dari variabel eksogen. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-Square* < 0 menunjukkan bahwa nilai kurang memiliki *predictive relevance* (Muhammad Irfan & Faizir Ramlie, 2021) Nilai *Q-Square* sebesar 0,02 menunjukkan bahwa validitas *predictive relevance fit* moel lemah, jika sebesar 0,15 validitas *predictive relevance fit* model moderat, dan sebesar 0,35 menunjukkan bahwa validitas *predictive relevance fit* model kuat (Harahap, 2018). Berikut ini merupakan hasil output nilai *Q-square* :

8
Table 10. Hasil nilai *Q-square*

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan (Y)	950.000	739.484	0,222
Kompetensi Kerja (X1)	760.000	760.000	
Disiplin Kerja (X2)	1.140.000	1.140.000	
Kompensasi Kerja (Z)	570.000	361.125	0,366

Sumber : Hasil Ouput *SmartPLS 3.0*, Data diolah 2022

Berdasarkan tabel nilai *Q-Square*, diketahui bahwa nilai *Q-Square* kinerja karyawan sebesar 0,222 dan kompensasi kerja sebesar 0,366. Nilai *Q-Square* > 0 dan lebih besar dari 0,35. Hal ini berarti model memiliki *predictive relevance* dan validitas *predictive relevance fit* model kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja telah memiliki nilai prediksi yang relevan terhadap kompensasi kerja dan kinerja pegawai.

85 IV.3.2.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk melihat nilai signifikansi pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai *path coefficient* berdasarkan perhitungan lagoritma *bootstrapping* pada aplikasi *SmartPLS 3.0* Berikut ini adalah hasil pengolahan data structural yang didapatkan :

2
Table 11. Hasil Nilai *Path Coefficient*

	Original Sampel (O)	Sampel Median (M)	Standard Devitation (STDEV)	2 T- Statistics (IO/STDEV)	P Values
Kompetensi Kerja → Kinerja Karyawan	0,307	0,301	0,133	2,304	0,022
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,532	0,520	0,130	4,088	0,000
Kompetensi Kerja → Kompensasi Kerja	0,475	0,478	0,076	6,275	0,000
Disiplin Kerja → Kompensasi Kerja	0,420	0,417	0,079	5,314	0,000
Kompensasi Kerja → Kinerja	0,285	0,292	0,106	2,680	0,008

Karyawan

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0, Data diolah, 2022

Hasil Tabel 46 dapat diketahui bahwa hasil nilai original sampel (O) *path coefficient* pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan 0,307, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0,532, variabel kompetensi kerja terhadap kompensasi kerja sebesar 0,475, variabel disiplin kerja terhadap kompensasi kerja sebesar 0,420 dan variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,285.

IV.3.2.4 Uji Signifikan Parsial (Uji T-Statistik)

Uji t menunjukkan variabel mana yang berpengaruh dan seberapa jauh keberpengaruhannya terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji T-Statistik dilakukan untuk mengetahui besar kecil dan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi kerja terhadap kompensasi kerja, disiplin kerja terhadap kompensasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa $t_{tabel} = 1,670$ yang diperoleh dari rumus $df = n - k$ atau $df = 60 - 4 = 56$, kemudian dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS maka dapat diketahui hasil nilai uji t-statistik sebagai berikut :

Table 12. Hasil uji T-Statistik

	<i>T- Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>
Kompetensi Kerja → Kinerja Karyawan	2,304	0,022
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	4,088	0,000
Kompetensi Kerja → Kompensasi Kerja	6,275	0,000
Disiplin Kerja → Kompensasi Kerja	5,314	0,000
Kompensasi Kerja → Kinerja Karyawan	2,680	0,008

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0, Data diolah 2022

Berdasarkan hasil *path coefficient* dan uji t-statistik yang disajikan dalam tabel di atas,

maka dapat diketahui hasil hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁷⁴
1. Hipotesis 1 (H1) : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 46 dan 47 menyatakan bahwa kompetensi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan nilai thitung 2,304 > ttabel 1,670 dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar 0,022 < 0,05. Hipotesis ke-1 diterima (Ho ditolak dan Ha diterima) yang menyatakan bahwa kompetensi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

⁶⁶
2. Hipotesis 2 (H2) : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel 46 dan 47 menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan nilai thitung 4,088 > ttabel 1,670 dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar 0,000 < 0,05. Hipotesis ke-2 diterima (Ho ditolak dan Ha diterima) yang menyatakan bahwa disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

⁸⁰
3. Hipotesis 3 (H3) : kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja

Hasil dari tabel 46 dan 47 menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja. Dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan nilai thitung 6,275 > ttabel 1,670 dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ke-3 diterima (Ho ditolak dan Ha diterima) yang menyatakan bahwa kompetensi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi kompensasi kerja.

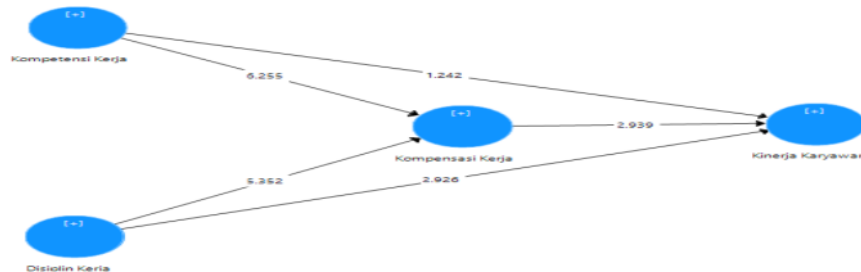
⁷⁶
4. Hipotesis 4 (H4) : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja

Hasil dari tabel 46 dan 47 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja. Dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan nilai thitung 5,314 > ttabel 1,670 dengan nilai signifikansi (*P Values*) sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ke-4 diterima (Ho ditolak dan Ha diterima) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi kerja

5. **Hipotesis 5 (H5) : Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari tabel 47 dan 48 menyatakan bahwa kompensasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan nilai thitung 2,680 > ttabel 1,670 dengan nilai signifikansi (*P-Values*) sebesar 0,008 < 0,05. Hipotesis ke-5 diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima) yang menyatakan bahwa kompensasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4. Inner Model

IV.4 Pembahasan

Setelah peneliti melakukan perhitungan dan pengujian dalam penelitian ini mengenai kompetensi kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi kerja sebagai variabel mediasi di PT Sun Star Prima Motor Tajur dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*, maka dapat dijabarkan hasil yang didapat sebagai berikut :

3 **IV.4.1 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,307 atau sebesar 30,7%.

Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan *software SmartPLS 3.0* pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $T_{hitung} 2,304 > T_{tabel} 1,670$ yang berarti variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,022 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. Hal ini didukung dengan terdapatnya tanggapan dari responden, dimana terdapat jawaban dengan nilai indeks tertinggi dari butir kompetensi kerja pada indikator kemampuan dengan nilai indeks sebesar 59 dengan pernyataan “Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan” hasil frekuensi jawaban terbanyak pada skor (5) lima (sangat setuju) berjumlah 37 responden. Kemudian pada tabel 26 dapat dilihat adanya perbandingan dimana terdapat hasil jawaban responden dengan nilai indeks terendah pada indikator pengetahuan dengan nilai indeks sebesar 57 dengan pernyataan “Karyawan telah ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan”. Berdasarkan hasil indeks tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat dan tepat. Dengan adanya hal tersebut maka dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh pada performa organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Sitompul et al., 2021) dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh (Najmyah & Ais, 2018) dengan hasil yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga dengan penelitian (Verdina et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertambahnya pengetahuan seseorang dan didukung kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar ditetapkan, maka kinerja pegawai dapat

meningkat. Kompetensi merupakan suatu kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*). Kompetensi dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk keberhasilan suatu organisasi, kompetensi juga dapat menunjukkan prestasi kerja dan kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Hal ini juga didukung oleh yang (Endah Nurhidayati et al., 2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi.

²⁷ IV.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,532 atau sebesar 53,2%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0 pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh Thitung 4,088 > Ttabel 1,670 yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil menunjukkan bahwa ¹² secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. Hal ini didukung dengan terdapatnya tanggapan dari responden, dimana terdapat jawaban dengan nilai indeks tertinggi dari butir disiplin kerja pada indikator tata cara kerja dengan nilai indeks sebesar 62 dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan tugas sesuai perintah yang diberikan” hasil frekuensi jawaban terbanyak pada skor (5) lima (sangat setuju) berjumlah 38 responden. Kemudian pada tabel 31 dapat dilihat adanya perbandingan dimana terdapat hasil ⁵⁷ jawaban responden dengan nilai indeks terendah pada indikator tata cara kerja dengan nilai indeks sebesar 57 dengan pernyataan “Karyawan mengerjakan tugas dengan SOP perusahaan”. ⁶ Berdasarkan hasil indeks tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh

setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih maksimal dan tepat. Dengan adanya hal tersebut maka dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh pada performa organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Kaltsum & Dkk, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kesadaran yang tinggi untuk menerapkan kedisiplinan dalam bekerja tentunya dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi tujuan perusahaan yang hendak dicapai, selain itu dengan kedisiplinan yang tinggi sebagai alat yang menjadikan karyawan untuk tetap melakukan tugasnya sebaik mungkin dan meminimalisir dalam melakukan tindakan penyelewengan yang akan merugikan perusahaan/organisasi. Kemudian hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari adanya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu jika dilihat dari tabel 2 yang menyatakan penilaian kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur pada aspek kedisiplinan mendapat nilai 95 termasuk kedalam kategori sangat baik, hal ini menandakan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur sudah memiliki kedisiplinan yang baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Nasution & Priangkatara, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan yang baik dapat memberi pengaruh yang positif terhadap keberlangsungan kegiatan organisasi yang dijalankan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Najmyah & Ais, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

¹⁷ IV.4.3 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,285 atau sebesar 28,5%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode Partial Least Square dengan bantuan

software SmartPLS 3.0 pada variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $T_{hitung} 2,680 > T_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. Hal ini didukung dengan terdapatnya tanggapan dari responden, dimana terdapat jawaban dengan nilai indeks tertinggi dari butir kompensasi kerja pada indikator insentif dengan pernyataan “Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan mencapai target atau melebihi target” yang memiliki nilai indeks sebesar 60 dengan hasil frekuensi jawaban responden terbanyak pada skor (5) lima yaitu 41 responden. Hal ini dapat dilihat dari tabel 19 yaitu mengenai divisi kerja dimana responden terbanyak berasal dari divisi service, yang mana responden terbanyak berasal dari divisi *service* yang merupakan karyawan *direct* (turun ke lapangan) yang memiliki target pencapaian pekerjaan yang harus dicapai dan akan mendapat bonus apabila pekerjaan mencapai atau melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hafidz et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa kompensasi kerja sebagai salah satu acuan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dimana karyawan yang memiliki performa terbaik tentunya akan mendapat kompensasi yang baik juga. Selanjutnya penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Basyah et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

IV.4.3 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kompensasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi kerja terhadap kompensasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,475 atau sebesar 47,5%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode Partial Least Square dengan bantuan *software*

SmartPLS 3.0 pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi kerja diperoleh $T_{hitung} 6,275 > T_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi oleh kompensasi kerja atau dapat dikatakan bahwa kompensasi kerja mampu me-mediasi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. Hal ini didukung dengan terdapatnya tanggapan dari responden, dimana terdapat jawaban dengan nilai indeks cukup tinggi yaitu butir pernyataan kompetensi kerja pada indikator pemahaman yang memiliki nilai indeks sebesar 58 dengan pernyataan “Karyawan dapat memahami dengan baik pekerjaan yang dilakukan” dengan hasil frekuensi jawaban responden terbanyak pada skor (5) lima berjumlah 33 responden. yang Hal ini menandakan bahwa karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur memiliki pemahaman yang baik atas pekerjaan dialakukannya serta dengan cara mengerjakan tugasnya sebaik mungkin guna memberikan performa terbaik dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kamid et al., 2021) dimana manajemen yang baik perlu memperhatikan penempatan agar mempunyai porsi yang tepat dalam melakukan tugas. Kemudian terdapat jawaban dengan nilai indeks yang cukup tinggi dari butir pernyataan kompensasi kerja pada indikator insentif yang memiliki nilai indeks sebesar 59 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan mencapai target atau melebihi target” dengan hasil frekuensi jawaban responden terbanyak pada skor (5) lima berjumlah 33 responden. Peranan kompensasi kerja memaksimalkan karyawan dalam meningkatkan kinerja yang perlu ditingkatkan dengan adanya kompetensi yang mempunyai yang harus dimiliki oleh semua staff lini perusahaan. Selain itu dapat dilihat dari tabel 2 yaitu mengenai penilaian kinerja mendapat nilai total skor 94,5 termasuk kedalam kategori tinggi.

IV.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan kompensasi kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan nilai sebesar 0,420 atau sebesar 42%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan *software SmartPLS 3.0* pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi kerja diperoleh $T_{hitung} 5,314 > T_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang dimediasi oleh kompensasi kerja atau dapat dikatakan bahwa kompensasi kerja mampu memediasi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur. Hal ini didukung dengan terdapatnya tanggapan dari responden, dimana terdapat jawaban dengan nilai indeks cukup tinggi yaitu butir pernyataan “Karyawan selalu datang kerja tepat waktu” peranan kompensasi kerja memberikan acuan bagi karyawan untuk memaksimalkan performa di perusahaan salah satunya dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi dimana hal ini mencerminkan kepribadian yang baik juga. Disiplin mencerminkan besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Menurut Simarmata et al., (2021) Disiplin mendorong Gairah, Semangat Kerja, Tanggungjawab kerja. Disiplin kerja dilihat dari tingginya kesadaran karyawan untuk mematuhi dan menaati aturan. Disiplin kerja sangat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan karena menjamin adanya kelancaran pekerjaan dan terpeliharanya tata tertib, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kesadaran karyawan untuk bekerja lebih giat.

IV.4.6 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pada bagian ini menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui mediasi kompensasi kerja. Hasil analisisnya sebagai berikut.

Table 13. Hasil *Indirect Effect*

	Original Sampel (O)	Sampel Median (M)	Standard Devitation (STDEV)	T- Statistics (IO/STDEV)	P Values
Kompetensi Kerja → Kompensasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,120	0,121	0,047	2,549	0,011
Disiplin Kerja → Kompensasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,135	0,141	0,060	2,263	0,024

Sumber : Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 48, diketahui bahwa variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui Kompensasi Kerja yang ditunjukkan dengan nilai 0.120 atau sebesar 12%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan bantuan aplikasi *SmartPLS3.0* pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi kerja diperoleh Thitung 2,549 > Ttabel 1.670 yang berarti variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi kerja dan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar 0,011 < 0,05 yang berarti signifikan.

Hasil analisis juga menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan melalui kompensasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai 0.135 atau sebesar 13,5%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji t-statistik dengan bantuan aplikasi *SmartPLS3.0* pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi kerja diperoleh Thitung 2,263 > Ttabel 1.670 yang berarti variabel kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi kerja dan dengan nilai signifikan (*P Values*) sebesar 0,024 < 0,05 yang berarti signifikan.

Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kompetensi kerja mempengaruhi dan signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan melalui kompensasi kerja pada diri karyawan. Berdasarkan uji hipotesis sebelumnya dinyatakan bahwa kompetensi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, namun dengan adanya kompensasi kerja sebagai mediasi, hubungan pengaruh positif dan signifikan dapat muncul juga. Bisa dilihat dari dukungan yang diberikan kepada para karyawan secara tidak langsung akan membuat

mereka dihargai dan mempunyai keinginan untuk terus berada diperusahaan, sehingga yang mereka lakukan adalah memberikan kinerja terbaik dengan kompetensi yang mereka miliki.

Adapun pengaruh dari disiplin kerja terhadap perilaku kinerja karyawan melalui kompensasi kerja. Hal ini bisa dilihat ketika peraturan kedisiplinan yang diterapkan perusahaan mampu mengikat dan menanamkan sikap patuh dan taat yang baik terhadap perusahaan, secara tidak langsung akan memunculkan sikap pribadi yang menghormati segala peraturan yang dibuat perusahaan tanpa dipengaruhi oleh pihak manapun.

IV.5 Keterbatasan Penelitian

Suatu penelitian yang dilakukan tentu akan terdapat keterbatasan serta hambatan yang dialami. Begitupun dalam penelitian ini mengalami keterbatasan, diantaranya :

1. Penelitian ini cukup memakan waktu yang cukup lama dalam pengembalian kuesioner yang disebarakan melalui *google form*, sehingga cukup memakan waktu dalam proses pengerjaannya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada pegawai PT Sun Star Prima Motor Tajur saja, sehingga kondisi serta hasil penelitian yang dilakukan tidak dapat disamaratakan dengan kondisi di Perusahaan lain.
3. Terbatasnya waktu dalam pengumpulan data, mempengaruhi lambatnya waktu menyelesaikan proposal penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, berdasarkan pengujian atas variabel kompetensi kerja, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 13,5%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan *software SmartPLS 3.0* pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi kerja diperoleh Thitung 2,265 > Ttabel 1,670 dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar 0,024 < 0,05 yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya hasil pengujian atas variabel disiplin kerja, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 12%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan *software SmartPLS 3.0* pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi kerja diperoleh Thitung 2,689 > Ttabel 1,670 dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar 0,007 < 0,05 yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian hasil pengujian atas variabel kompetensi kerja yang dimediasi oleh variabel kompensasi kerja, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja atau dapat dikatakan kompensasi kerja mampu menjadi variabel mediasi antara variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 13,5%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan

bantuan software *SmartPLS* 3.0 pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi kerja diperoleh $T_{hitung} 2,265 > T_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,024 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil pengujian atas variabel disiplin kerja yang dimediasi oleh variabel kompensasi kerja, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi kerja atau dapat dikatakan kompensasi kerja mampu menjadi variabel mediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 12%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan software *SmartPLS* 3.0 pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kompensasi kerja diperoleh $T_{hitung} 2,689 > T_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,007 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Terakhir hasil pengujian atas variabel kompensasi kerja, hasil dari penelitian ini membuktikan secara parsial adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sun Star Prima Motor Tajur yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 28,5%. Kemudian dapat diketahui dari hasil uji pengolahan t-statistik dengan metode *Partial Least Square* dengan bantuan software *SmartPLS* 3.0 pada variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $T_{hitung} 2,839 > T_{tabel} 1,670$ dengan nilai signifikan (*P-Values*) sebesar $0,023 < 0,05$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran dalam aspek teoritis, diharapkan kepada pembaca serta almamater, terutama kepada mahasiswa/i jurusan Manajemen dengan konsentrasi minat di Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan melaksanakan penelitian terkait dengan kinerja karyawan untuk memperluas variabel bebas dengan

memperhatikan faktor-faktor lain (*epsilon*) seperti *emotional intelligence*, *work life balance* dan faktor lainnya.

2. Aspek praktis, pihak perusahaan baik atasan maupun HR untuk dapat memperhatikan kebutuhan karyawan dalam menunjang kinerja mereka. Seperti merancang program training untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang sudah baik menjadi lebih baik lagi. Hal ini karena didasarkan pada hasil penilaian indeks responden yang mendapat nilai paling tinggi pada butir pernyataan karyawan memiliki kemampuan sesuai bidang pekerjaan, selain itu dapat dilihat pada jumlah paling banyak yaitu pada divisi service dimana divisi ini melakukan pekerjaan secara teknikal yang memerlukan keterampilan dan kemampuan
3. Meningkatkan sistem pemberian bonus berupa insentif yang menjadi salah satu dorongan dalam peningkatan kinerja, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban indeks responden pada butir pernyataan Perusahaan memberikan bonus apabila pekerjaan mencapai target atau melebihi target dengan mendapat nilai paling tinggi yaitu 92 hal ini dapat menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pembentukan peraturan perusahaan yang lebih tegas, serta tindak disiplin yang diberlakukan agar karyawan senantiasa bekerja dengan mematuhi peraturan.

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	2%
2	owner.polgan.ac.id Internet Source	2%
3	repository.upnvj.ac.id Internet Source	1%
4	conference.upnvj.ac.id Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	<1%
6	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1%
7	polgan.ac.id Internet Source	<1%
8	123dok.com Internet Source	<1%
9	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%

10	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.politeknikmfh.ac.id Internet Source	<1 %
12	jurnal.unprimdn.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
15	jurnal.murnisadar.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
17	id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	dokumen.tips Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
20	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
21	Submitted to Washoe County School District Student Paper	<1 %

22	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
23	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
24	www.mitsubishi-motors.co.id Internet Source	<1 %
25	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
26	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
28	fr.slideshare.net Internet Source	<1 %
29	Aisyah Ismawati, Zackharia Rialmi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada Masa Pandemi Covid-19", Owner, 2022 Publication	<1 %
30	Submitted to Seoul Venture University Student Paper	<1 %
31	id.scribd.com Internet Source	<1 %

32	zh.scribd.com Internet Source	<1 %
33	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
34	Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P. I. Rori. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN SUPIORI", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2016 Publication	<1 %
35	www.readbag.com Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
37	e-journal.kopertis4.or.id Internet Source	<1 %
38	edelweisviolet.blogspot.com Internet Source	<1 %
39	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
40	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
41	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung	<1 %

42 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id <1 %
Internet Source

43 ondyx.blogspot.com <1 %
Internet Source

44 repository.umpalopo.ac.id <1 %
Internet Source

45 Dspace.Uii.Ac.Id <1 %
Internet Source

46 repository.stieipwija.ac.id <1 %
Internet Source

47 Repository.Unej.Ac.Id <1 %
Internet Source

48 Submitted to Universitas Nasional <1 %
Student Paper

49 kuliahtantan.blogspot.com <1 %
Internet Source

50 perpustakaan.univpancasila.ac.id <1 %
Internet Source

51 repository.pelitabangsa.ac.id <1 %
Internet Source

52 Submitted to Universitas Putera Batam <1 %
Student Paper

53 digilib.uinkhas.ac.id

Internet Source

<1 %

54

eprints.unisnu.ac.id

Internet Source

<1 %

55

jurnal.unissula.ac.id

Internet Source

<1 %

56

Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 ", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021

Publication

<1 %

57

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

58

Submitted to Universitas Pelita Harapan

Student Paper

<1 %

59

dspace.uui.ac.id

Internet Source

<1 %

60

kikipermatasari04.wordpress.com

Internet Source

<1 %

61

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

62

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

63	ANGELINA CAROLIN B2042152001. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN PRODUCT QUALITY TERHADAP BUYING DECISION SERTA DAMPAKNYA PADA SATISFACTION (Survei Pada Konsumen Produk Kosmetik Rossa Beauty Di Kota Pontianak)", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Publication	<1 %
64	Supardi Supardi, Teruna Satya Wibawa. "Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2022 Publication	<1 %
65	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1 %
66	docobook.com Internet Source	<1 %
67	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
68	files.osf.io Internet Source	<1 %
69	hablilkikiberbagiilmu.blogspot.com Internet Source	<1 %
70	repository.unibos.ac.id	

Internet Source

<1 %

71

ejournal.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

72

eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

73

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

74

stiewidyadharmasurabaya.com

Internet Source

<1 %

75

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

76

Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020

Publication

<1 %

77

Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta", Owner, 2022

Publication

<1 %

78	Muh. Fahrurrozi, Hary Murcahyanto, Mohzana Mohzana. "Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021 Publication	<1 %
79	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
80	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
81	library.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
82	moam.info Internet Source	<1 %
83	Masduki Masduki. "Pengaruh Penerapan Knowledge Management Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2020 Publication	<1 %
84	core.ac.uk Internet Source	<1 %
85	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Pengelola Turnitin



Maidatun Maftukha, S.E.