



## **PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SISCOM TECHNOLOGIES**

**Adiky Dwi Pangestu**

Universitas Pamulang

**Muhammad Gandung**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[adikidwi@gmail.com](mailto:adikidwi@gmail.com), [dosen02020@unpam.ac.id](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *The purpose of this study is to determine the effect of Competence and Compensation on Employee Performance both partially and simultaneously at PT. Siscom Technologies. This research method uses a quantitative method. The data collection methods used are primary and secondary data. The sampling technique used is saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 61 respondents. Data analysis is performed using SPSS version 26. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis test. Partial hypothesis test of the competency variable (X1) obtained a t-value > t-table ( $4.784 > 1.671$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that competency (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partial hypothesis testing of the compensation variable (X2) obtained a t-value > t-table ( $8.338 > 1.671$ ). This means that compensation (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained an fcount > ftable ( $36.564 > 3.156$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, it can be concluded that competence (X1) and compensation (X2) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y). Determination obtained an R square of 0.558, meaning that the variables of work competence and compensation together have an influence contribution of 55.8% of employee performance. While the remaining 44.2% was influenced by other factors that were not studied in this study.*

**Keywords:** *Work Discipline; Competence, Compensation, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Siscom Technologies. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden. Analisis data menggunakan Program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel kompetensi (X1) diperoleh thitung > ttabel ( $4,784 > 1,671$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel kompensasi (X2) diperoleh thitung > ttabel ( $8,338 > 1,671$ ). Artinya kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung > ftabel ( $36,564 > 3,156$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R square sebesar 0,558 artinya variabel kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,8% kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 44,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif merupakan kunci keberhasilan di era persaingan bisnis yang ketat, terutama bagi PT Siscom Technologies yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pengiriman logistik sejak 2006. SDM adalah modal utama yang mengelola, mengatur, dan mengawasi segala aktivitas perusahaan, dan tanpa karyawan yang handal, kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang baik, termasuk peningkatan kompetensi dan pemberian kompensasi yang adil, karena kedua variabel ini saling berkaitan erat dalam meningkatkan kinerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi juga merupakan kapasitas yang dimiliki pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan ketetapan organisasi. Hasil Pra-Survei Kompetensi (N=30) menunjukkan tingkat kompetensi yang belum optimal; mayoritas responden (56.7%) tidak setuju bahwa mereka bekerja sesuai bidang keahliannya, dan 53.3% merasa tidak memiliki pengetahuan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan, mengindikasikan perlunya peningkatan kemampuan.

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, atau setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan. Kompensasi yang adil mampu menimbulkan kepuasan pegawai yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komponen kompensasi yang perlu dipenuhi termasuk gaji yang baik, fasilitas, pekerjaan aman, dan insentif proporsional.

Hasil Pra-Survei Kompensasi (N=30) di PT Siscom Technologies menunjukkan implementasi yang belum optimal dan berpotensi menurunkan semangat kerja. Mayoritas responden tidak setuju bahwa upah yang diberikan sesuai hasil kerja (60%) dan tunjangan sesuai jabatan (66.7%). Selain itu, 56.7% tidak puas dengan fasilitas kerja. Ketidakpuasan ini diperparah oleh temuan bahwa karyawan menerima gaji setara UMR namun dituntut kerja *extra*, sering lembur tanpa bayaran tepat waktu, dan bonus dinilai tidak sesuai, menciptakan kesenjangan dan kurangnya semangat kerja.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar dan persyaratan pekerjaan tertentu, yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang ditetapkan. Data Survei Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kinerja secara umum masih kurang baik. Indikator kualitas kerja (53.3% tidak setuju), waktu kerja (53.3% tidak setuju), dan kehadiran bekerja (53.3% tidak setuju) memiliki persentase rendah yang belum optimal.

Kinerja yang kurang baik ini merupakan gejala langsung dari rendahnya kompetensi dan ketidaksesuaian kompensasi yang dialami karyawan. PT Siscom Technologies, yang bergerak di jasa TIK, logistik, dan konstruksi, dituntut untuk menjaga kualitas layanan, sehingga pengelolaan SDM yang fokus pada peningkatan kompetensi dan kompensasi adil harus menjadi prioritas.

Mengingat adanya indikasi kuat bahwa rendahnya kompetensi (kurang pengetahuan/keahlian) dan ketidaksesuaian kompensasi (gaji, upah, tunjangan) berkorelasi dengan kinerja karyawan yang kurang baik di PT Siscom Technologies, peneliti tertarik untuk menguji secara formal hubungan ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini diajukan dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SISCOM TECHNOLOGIES".

## **KAJIAN TEORI**

### **Kompetensi**

Menurut Edison, dkk (2021:140) "Kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan cara yang tepat dan unggul, yang berlandaskan pada aspek pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)".

### **Kompensasi**

Menurut Dessler, G. (2018:11) "kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut".

### **Kinerja Karaywan**

Menurut Wibowo (2016:07) "Mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang sesuai dengan standar dan persyaratan pekerjaan tertentu yang harus dipenuhi agar tujuan tercapai".

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. menurut sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah: "metode penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut sugiyono (2017:44) berpendapat bahwa pendekatan asosiatif yaitu "penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih atau sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Siscom Technologies.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Siscom Technologies yang berjumlah 61 orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh dari PT. Siscom Technologies yang populasi atau karyawan nya berjumlah 61 orang.

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif ini, analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul melalui tahapan: statistik deskriptif (mean, standar deviasi, nilai minimum–maksimum) dengan skala Likert dan skala interval untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden; uji instrumen yang meliputi uji validitas (dengan korelasi product moment, kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha  $> 0,600$ ) untuk memastikan kuesioner akurat dan konsisten; uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov dan grafik P–P Plot), multikolinearitas (tolerance dan VIF), autokorelasi (Durbin–Watson), serta heteroskedastisitas (uji Glejser dan scatter plot) agar model regresi memenuhi syarat statistik; dan analisis kuantitatif lanjutan berupa regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi (R) dan determinasi ( $R^2$ /Adjusted  $R^2$ ) untuk melihat kekuatan hubungan dan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, disertai uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan bantuan software SPSS versi 26 pada taraf signifikansi 5% untuk menentukan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL ANALISIS**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas di gunakan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi variabel indeoenden dan dependen mendapat distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali,2018:16).

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardiz ed Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38769466
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.070
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.083
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.080
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.073
	Upper Bound	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov smirnov test di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig (2 tailed) yaitu  $0,83 > 0,05$ . Dengan demikian, maka nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.785	3.257	3.925	<,001		
	Kompetensi	.120	.081	.158	.144	.670	1.493
	Kompensasi	.582	.096	.645	<,001	.670	1.493

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa output nilai koefisien nilai VIF variabel kompetensi (X1) dan variabel kompensasi (X2) yaitu 1,493 dan nilai Tolerance sebesar 0,670. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF  $1,493 < 10$  dan nilai Tolerance  $0,670 > 0,10$ . maka model regresi tersebut dinyatakan bebas dari multikorelitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.785	3.257	3.925	<,001
	Kompetensi	.120	.081	.158	.144
	Kompensasi	.582	.096	.645	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 12,785 + 0,120X_1 + 0,582X_2$ , dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar 12,785 meskipun tanpa pengaruh variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2). Nilai koefisien regresi yang positif pada kompetensi (0,120) dan kompensasi (0,582) menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi maupun kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sesuai besaran koefisiennya, dengan asumsi variabel lain di luar model

tidak diperhitungkan. Selain itu, besarnya koefisien kompensasi mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompetensi.

### Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; sebaliknya jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t tabel diperoleh dari rumus  $t_{\alpha}(df)$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$ , sehingga  $df = 61 - 2 = 59$  dan t tabel = 1,671. Dengan demikian, hasil uji dikatakan signifikan apabila t hitung > t tabel atau nilai p-value < 0,05.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.030	3.226		7.759	<,001
	Kompetensi	.400	.084	.529	4.784	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar ( $4,784 > 1,671$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Siscom Technologies.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.103	3.165		4.456	<,001
	Kompensasi	.664	.080	.735	8.338	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar ( $8,338 > 1,671$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Siscom Technologies.

## Hasil Uji F

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868.198	2	434.099	36.564	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	688.589	58	11.872		
	Total	1556.787	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Berdasarkan uji F di atas diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $36,564 > 3,156$ ) dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 25,030 + 0,400X_1$  dengan koefisien korelasi sebesar 0,529, yang menandakan hubungan sedang antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar 27,9% menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja, sementara 72,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,784 > 1,671$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis mengenai kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,103 + 0,664X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,735 mengindikasikan hubungan yang kuat antara kompensasi dan kinerja. Nilai determinasi sebesar 54,1% menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja, sementara sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,338 > 1,671$ ), dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, kompetensi dan kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 12,785 + 0,120X_1 + 0,582X_2$ , dengan koefisien korelasi sebesar 0,747 yang menandakan hubungan kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai determinasi sebesar 54,2% menjelaskan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap kinerja, sedangkan 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $36,564 > 3,156$ ) menguatkan bahwa kedua variabel secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..



## **KESIMPULAN**

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 25,030 + 0,400X_1$  , nilai korelasi sebesar 0,529 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,279 atau 27,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,784 > 1.671$ ). Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,103 + 0,664X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,735 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 atau 54,1% dan uji hipotesis di peroleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,338 > 1.671$ ). Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,785 + 0,120X_1 + 0,582X_2$  , nilai korelasi sebesar 0,747 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,542 atau 55,8% dan uji hipotesis di peroleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $36,564 > 3,156$  ) . Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **SARAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian, dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) pernyataan yang paling rendah yaitu no 7 dengan skor 2,98 (Saya berinisiatif membantu rekan kerja..). Dari pernyataan tersebut penulis menyarankan sebaiknya karyawan pada PT. Siscom Technologies lebih inisiatif lagi dalam kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan, namun ada pekerjaan yang memang hanya divisinya atau yang punya keahlian tersebut bisa inisiatif dapat membantu menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) pernyataan yang paling rendah yaitu no 9 dengan skor 3,66 (Saya merasa puas dengan fasilitas yang ada diperusahaan.). Dari pernyataan tersebut penulis menyarankan sebaiknya atasan PT. Siscom Technologies dapat mempertimbangkan untuk menambah atau memperbaiki fasilitas yang ada, serta dapat membantu memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga karyawan merasa puas dan nyaman dengan fasilitas yang semakin baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) pernyataan yang paling rendah yaitu no 3 dengan skor 3,89 ( Saya telah melakukan kinerja sesuai harapan perusahaan.). Dari pernyataan tersebut penulis menyarankan agar atasan memberikan teguran atau perhatian kepada karyawan agar lebih memperhatikan SOP yang ada di perusahaan khususnya mengenai penyelesaian pekerjaan.



## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU :**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- Algifari. (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (201), Manajemen Sumber Daya manusia. Bandung Karya Abadi
- Arikunto, Suharsimi. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktis. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Emron, Edison dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja. Bandung: Alfabeta
- Emron, Edison, Anwar, & Komariah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, Henry. (2017). Manajemen Public Relations, fungsi-fungsi manajemen Jakarta: PT. Elex Media.
- Firmansyah, A. M., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
- Handoko, T.H. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, H. M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi; hlm. 121). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 15-25.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta STIE YKPN.
- Helmi (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi 2, Cetakan ke-4; hlm. 67). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2018). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Priansa. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Richard, L. A. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi ; hlm. 36). Jakarta: Penerbit.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Management (15th ed.). Pearson Education Inc.
- Santoso, Singgih. (2020). Panduan Lengkap SPSS 26. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta. Sutrisno.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Supardi. (2016). Aplikasi Statistika dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**JURNAL :**

Andiyani, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PLN ULP Rajapolah. Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE), 1(2), 77-84.

Anwar, T. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknisi Indihome PT. Wilayah Telkom Riau Daratan. Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU), 1(2), 106-111.

Aprilia, S., & Septiowati, R. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bina Insan Madani Sawangan Kota Depok. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 2286-2297.

Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1161-1174. Bandung: Alfabeta

Castana, C., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. Jurnal Ilmiah M-Progress, 11(1).

Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi Di Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 668-679.

Emron, Edison dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja. Bandung: Alfabeta

Emron, Edison, Anwar, & Komariah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja. Bandung: Alfabeta.

Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. JENIUS, 343-354.

Hasibuan, H. M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, H. M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi; hlm. 121). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Integritas Jurnal Manajemen Profesional(IJMPro),15-25.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta STIE YKPN.

Karin, N. K., Zaki, H., & Akhmad, I. A. (2025). PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA, 4(1), 274-299.

Maryadi, Y., & Misranisa, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 3(1), 58-67.

Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 586-592.

Neli, N., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, 2(12), 51-58.

- Nofiar, Maswarni, & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection*, 842-849.
- Prawirasyah, M. I., & Winarno, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Patra Niaga Tbbm Ujungberung Group Bandung. *Jurnal Manajemen*, 4339-4348.
- Rizky, M., & Sopandi, A. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HYPE GASTRO INDONESIA BSD TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(7), 2586-2596.
- Setiawan, K. I., & Aditira, R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Agung Toyota Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(3), 818-824.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin.
- Yulianto, W., & Rikola, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1-6.

**Website :**

<https://siscomtech.com/about-us/>