

## PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT KARYA KERINCI SEBLAT CILEUNGSI - BOGOR

Nadiah Nurfauziah<sup>1</sup>, Ninik Anggraini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> nadiahnurf09@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen00976@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the positive and significant impact of the competence variable on employee work quality, to ascertain the positive and significant effect of the compensation variable on employee work quality, and to examine the simultaneous positive and significant effect of competence and compensation on employee work quality at PT Karya Kerinci Seblat Cileungsi - Bogor. The sample used was a saturated sampling technique involving 95 employees. Data collection was conducted through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach. The results of the study indicate that: (1) partially, competence has a positive effect on employee work quality, which can be evidenced by the linear regression test yielding the regression equation  $Y = 19.017 + 0.384X_1$ , thus concluding that the constant value is 19.017. The t-test shows a calculated value of 5.340 and a table value of 1.986 at the 5% significance level, hence  $5.340 > 1.986$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . (2) Partially, compensation also has a positive effect on employee work quality, supported by the linear regression test yielding the regression equation  $Y = 19.017 + 0.220X_2$ , leading to a constant value of 19.017. The t-test shows a calculated value of 2.852 and a table value of 1.986 at the 5% significance level, so  $2.852 > 1.986$  with a significance level of  $0.005 < 0.05$ . (3) Simultaneously, there is a positive and significant effect of both competence and compensation on employee work quality, evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 19.017 + 0.384X_1 + 0.220X_2$ , with a coefficient of determination of 66.5%, and a calculated F value of 36.449 > table F value of 3.090 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .*

*Keywords: Competence, Compensation, Employee Work Quality*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kualitas kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Karya Kerinci Seblat Cileungsi - Bogor. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 95 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 19,017 + 0,384X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 19,017. Uji t memiliki nilai *thitung* 5,340 dan nilai tabel distribusi 5% 1,986 maka *thitung*  $5,340 > ttabel$  1,986 dengan taraf sig.  $0,000 < 0,05$ . (2) secara parsial bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif

terhadap kualitas kerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 19,017 + 0,220X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 19,017. Uji t memiliki nilai *thitung* 2,852 dan nilai tabel distribusi 5% 1,986 maka *thitung* 2,852 > *ttabel* 1,986 dengan taraf sig.  $0,005 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 19,017 + 0,384X_1 + 0,220X_2$ , nilai koefisien determinasi sebesar 66,5%, serta nilai *fhitung* 36,449 > *ftabel* 3,090 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kualitas Kerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas kerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Kompensasi merupakan upaya dalam bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas kerja.

Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik. Maka dari itu, kesimpulan dari latar belakang penelitian penulis, kompetensi dan kompensasi menjadi hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia untuk dapat berkontribusi dalam skala besar dalam membantu mengelola aktivitas yang ada di perusahaan untuk memberikan jasa lebih baik ke perusahaan.

Untuk mengidentifikasi fenomena masalah mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap karyawan. Penulis meneliti sebuah instansi yang bernama PT. Karya Kerinci Seblat, yang sudah berdiri sejak tahun 2000. Perusahaan yang fokus pada industri kayu khususnya produksi pallet kayu, triplek, dan kemasan kayu (box & crate) yang berlokasi di Bogor.

Berorientasi pada pasar lokal dan juga ekspor yang sudah berpengalaman dalam bidang kemasan kayu dan didukung oleh tenaga kerja profesional dan matrial yang berkualitas baik.

Untuk itu, PT. Karya Kerinci Seblat selalu mengutamakan mutu produk dalam pekerjaan serta ketepatan waktu dalam penyelesaian produk.

PT. Karya Kerinci Seblat memiliki workshop di Desa Mampir – Bogor diatas lahan seluas 6.000 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 4.000 m<sup>2</sup> yang dilengkapi fasilitas produksi mampu memproduksi 20.000 pcs pallet perbulan sesuai standar ISPM No 15.

Untuk memudahkan proses riset ini, penulis melakukan pra-survey terhadap 40 responden mengenai pentingnya kompetensi kerja, hasil dari pra-survey bisa terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1  
 Hasil Pra – Survey Kompetensi Kerja di PT Karya Kerinci Seblat

No	Indikator	SETUJU		TIDAK SETUJU		TOTAL	
		JML	%	JML	%	JML	%
1	Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk memenuhi persyaratan jabatan maupun mempersiapkan karyawan pada jabatan yang lebih tinggi	12	30	28	70	40	100
2	Ilmu yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang sedang saya lakukan saat ini	16	40	24	60	40	100
3	Perusahaan memberikan fasilitas program sosial untuk membangun kebersamaan antar karyawan	13	32,5	27	67,5	40	100
4	Perusahaan memberikan dukungan material ataupun non material dalam mengembangkan diri	7	17,5	33	82,5	40	100
5	Perusahaan terbuka kepada karyawan untuk memberikan ide atau inisiatif dalam suatu masalah pekerjaan	10	25	30	75	40	100

Sumber : dibuat oleh penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat diidentifikasi terdapat indikasi kurangnya peran perusahaan dalam mengelola kompetensi kerja karyawan, yang mana kompetensi kerja bisa menjadi salah satu peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT Karya Kerinci Seblat.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dominan yang menyatakan tidak setuju sebanyak

33 responden (82,5%). Dengan demikian secara keseluruhan responden berpendapat bahwa dengan perusahaan tidak memberikan dukungan material ataupun non material dalam mengembangkan diri untuk dapat meningkatkan kompetensi. Hal ini tentu saja bisa menjadi saran untuk PT Karya Kerinci Seblat untuk dapat mengelola variabel kompetensi (X1) dengan efektif.

Untuk mengetahui kesesuaian kompensasi memengaruhi kualitas kerja karyawan di PT Karya Kerinci Seblat. Penulis melakukan pra – survey terhadap 40 responden. Hasil dari pra – survey terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2  
 Hasil Pra – Survey Kompensasi di PT Karya Kerinci Seblat

No	Indikator	SETUJU		TIDAK SETUJU		TOTAL	
		JML	%	JML	%	JML	%
1	Gaji yang saya dapat mencukupi kebutuhan	12	30	28	70	40	100
2	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan realisasi kerja karyawan	9	22,5	31	77,5	40	100
3	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan sesuai dengan yang dibutuhkan	18	45	22	55	40	100
4	Perusahaan memberikan penghargaan jika karyawan berprestasi	6	15	34	85	40	100
5	Fasilitas di perusahaan mencukupi kinerja karyawan	11	27,5	29	72,5	40	100

Sumber : dibuat oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diidentifikasi bahwa kompensasi menjadi penunjang motivasi pada karyawan di PT Karya Kerinci Seblat sesuai dengan hasil tanggapan responden dominan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 responden (85%).

Dengan demikian secara keseluruhan responden berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan sehingga ketika karyawan terpenuhi kebutuhannya dan akan memungkinkan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Karya Kerinci Seblat. Penulis melakukan pra – survey terhadap 40 responden. Hasil dari pra – survey terlihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kualitas kerja karyawan di PT Karya Kerinci Seblat memiliki hasil tanggapan responden dominan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 32 responden (80%). Dengan demikian hal ini bisa menjadi masukan untuk PT Karya Kerinci Seblat untuk dapat mengelola dengan baik untuk dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT Karya Kerinci Seblat

Tabel 1.3

Hasil Pra – Survey Kualitas Kerja Karyawan di PT Karya Kerinci Seblat

No	Indikator	SETUJU		TIDAK SETUJU		TOTAL	
		JML	%	JML	%	JML	%
1	Perusahaan memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan potensi diri saya	8	20	32	80	40	100
2	Perusahaan memberikan fasilitas peralatan atau mesin yang dapat meningkatkan produktivitas	29	72,5	11	27,5	40	100
3	Perusahaan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan	14	35	26	65	40	100
4	Saya merasa kompensasi yang saya terima adil jika di bandingkan dengan perusahaan lain di industri yang sama	10	25	30	75	40	100
5	Perusahaan memberikan dukungan material maupun non material saat saya mengalami kesulitan	24	60	16	40	40	100

Sumber : dibuat oleh penulis (2024)

Untuk mencapai kualitas kerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT Karya Kerinci Seblat. Kompensasi merupakan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Karya Kerinci Seblat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan PT Karya Kerinci Seblat.

Namun potensi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT Karya Kerinci Seblat tidak selalu berkembang secara lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor yang muncul dalam dan luar dari pribadi karyawan itu sendiri. Penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal menjadi masalah tersendiri.

Selain itu, penempatan posisi yang memegang suatu jabatan namun tidak sesuai dengan latar belakang yang dimilikinya menjadi salah satu kendala karyawan di PT Karya Kerinci Seblat dalam melaksanakan tugasnya. Hal-hal ini tentu memengaruhi kualitas kerja karyawan.

Namun, sistem kompensasi di PT Karya Kerinci Seblat ini didasarkan pada golongan serta masa kerja karyawan tersebut. Sangat disayangkan untuk beberapa karyawan merasa diberlakukan kurang adil.

Sehingga, sistem pemberian kompensasi ini menjadi pemicu dalam keberlangsungan kualitas kerja yang menurun juga.

Penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan”, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Seperti dari Tolandang, B. C., & Uhing, Y. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.” Dengan analisis regresi linear  $Y = 3,228 + 0,389X_1 + 0,329X_2$ . Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa: Nilai konstanta sebesar 3,228, berarti jika variabel kompetensi dan kompensasi bernilai nol (0), maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,228.

Untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompetensi semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389.

Untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin adil dan benar, maka kinerja pegawai karyawan akan meningkat sebesar 0,329. Variabel kompetensi merupakan variabel paling kuat berdampak terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Selanjutnya pada penelitian Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (PELINDO II) Cirebon.” Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dibuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan (p3) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah/madrasah yang meliputi perencanaan program, pelaksanaan program, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawasan, evaluasi dan sistem informasi sekolah/madrasah.

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke bahasa Inggris to manage (kata kerja), management (kata benda), dan

manager untuk orang yang melakukannya. Management diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Secara umum, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek.

Menurut Wibowo (2019:62) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Hutapea dan Thoha (2020:61), Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020:72) mengatakan bahwa pengertian kompetensi yaitu suatu faktor mendasar yang ada

pada seseorang yang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata.

Menurut Suparno (2020:82) kompetensi merupakan kecakapan yang memadai untuk melakukan tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan.

Menurut Purwadarminta (2019:51) bahwa kompetensi sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan sesuatu hal.

Menurut Sedarmayanti (2019:126) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang mana dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Bab 1 tidak perlu teori

Secara umum, konsep kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang, baik fisik maupun tidak, yang harus diperhitungkan untuk kemudian diberikan kepada seseorang.

Kompensasi merupakan hal yang wajar yang biasa terjadi di sebuah perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Kompensasi sebanding dengan hadiah. Namun dalam dunia kerja atau bisnis, kompensasi lebih sering dilihat dalam bentuk gaji dan/atau tunjangan.

Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto (2020:69) adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:63) adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Pengertian kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2020:75) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Husein Umar (2019:61) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:54) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2019:32) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu

Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya.

Menurut Yusuf (2019:74) kualitas kerja merupakan suatu pola – pola perilaku atau kondisi yang dalam konsep perilaku organisasi dapat dikategorikan sebagai suatu kondisi organisasi yang terbentuk melalui usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagaimana untuk menaikkan taraf hidup karyawan yang dampaknya diharapkan mampu untuk menaikkan performa organisasi dan pengaruh terhadap kualitas kerja.

Menurut Gary Yukl (2019:83) kualitas kerja dapat diukur melalui kriteria seperti kinerja, kepuasan kerja, kesehatan mental dan fisik, serta komitmen organisasional.

Menurut Dessler (2019:25) kualitas kerja dipengaruhi atau bergantung pada adanya: (1) Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai, (2) Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, (3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai, (4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka, (5) Kompensasi yang cukup dan fair, (6) Lingkungan yang aman dan sehat.

Menurut W. Edwards Deming (2019:40) manajemen kualitas dalam mencapai kualitas kerja yang tinggi. Dengan memperkenalkan konsep Total Quality Management (TQM) yang menekankan keterlibatan semua anggota organisasi dalam usaha untuk meningkatkan kualitas.

Menurut Wungu dan brotoharsojo (dalam Prof. Dr. H. Edy Sutrisno 2019:63) bahwa “Quality (Kualitas) kerja adalah segala bentuk kesatuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil

kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

Menurut penulis, kualitas kerja adalah konsep yang didefinisikan dan dijelaskan oleh berbagai ahli dari berbagai bidang seperti manajemen, psikologi industri, sumber daya manusia, dan pendidikan

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Abdul Rasyid (2020:91) menyebutkan bahwa uji validitas adalah teknik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukur dapat mengukur konsep yang ingin diukur dengan cara membandingkan instrumen dengan standar pengukuran yang ada

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Imam Ghozali (2019:47).

#### b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2020:159) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2019:160) mengatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau

sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2019:105).

#### 3) Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho dalam Selvi (2022:128) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t - 1$ .

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain Imam Ghozali (2019:39).

#### c. Analisis Regresi Linier

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2019:157), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

#### d. Uji Hipotesis

Menurut Imam Ghozali (2019:88) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersamasama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Ghozali (2019:58) uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

#### e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2019:62) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Gambar 4. 2  
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	rhitung	Kes
Kompetensi (X1)	X:1	0,703	0,2017	Valid
	X:2	0,709		Valid
	X:3	0,653		Valid
	X:4	0,664		Valid
	X:5	0,694		Valid
	X:6	0,765		Valid
	X:7	0,777		Valid
	X:8	0,746		Valid
	X:9	0,714		Valid
	X:10	0,594		Valid
Kompensasi (X2)	X:1	0,391	0,2017	Valid
	X:2	0,509		Valid
	X:3	0,666		Valid
	X:4	0,648		Valid
	X:5	0,593		Valid
	X:6	0,771		Valid
	X:7	0,547		Valid
	X:8	0,689		Valid
	X:9	0,588		Valid
	X:10	0,616		Valid
Kualitas Kerja (Y)	Y1	0,469	0,2017	Valid
	Y2	0,372		Valid
	Y3	0,485		Valid
	Y4	0,488		Valid
	Y5	0,492		Valid
	Y6	0,442		Valid
	Y7	0,382		Valid
	Y8	0,330		Valid
	Y9	0,581		Valid
	Y10	0,450		Valid
	Y11	0,266		Valid
	Y12	0,597		Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan Kualitas Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2017), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Standar Cronbach	Keterangan
	Alpha	Alpha	
Kompetensi (X1)	0.882	0.600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.808	0.600	Reliabel
Kualitas Kerja Karyawan (Y)	0.658	0.600	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan kualitas kerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel

memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

##### c. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,176 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Gambar 4. 3

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov\_Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72415746
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.065
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

##### d. Uji Multikolinearitas

Gambar 4. 5  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error			Tolerance	VIF
1								
	Constant	18.817	2.749		6.817	.000		
	Kompensasi	.394	.072	.489	5.348	.000	.723	1.384
	Kompetensi	.229	.077	.291	2.952	.005	.723	1.384

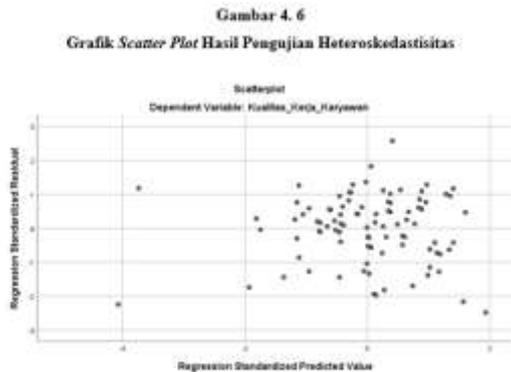
Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

Berdasarkan output Coefficients pada bagian Collinearity Statistics diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) adalah 0.723 lebih besar dari 0.10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) adalah 1.384 < 10,00. Maka, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas dalam model regresi

##### e. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.6. di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau

tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

f. Uji Autokorealsi

**Gambar 4.7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 <sup>*</sup>	.442	.430	3.764	1.893

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Kualitas\_Kerja\_Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pada gambar Model Summary untuk pengujian utokorelasi diikuti dengan tabel 4.10. memakai Durbin-Watson menandakan tidak ada nya autokorelasi pada hasil uji autokorelasi pada gambar 4.7.

g. Uji Regresi Linier

**Gambar 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.017	2.749		6.917	.000
	Kompetensi	.384	.072	.489	5.340	.000
	Kompensasi	.220	.077	.261	2.852	.005

a. Dependent Variable: Kualitas\_Kerja\_Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

- 1) Nilai konstanta a sebesar 19,017 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) tidak ada perubahan

maka Kualitas Kerja Karyawan (Y) (nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = 0) hanya akan bernilai sebesar 19,017 points.

- 2) Nilai Kompetensi (X<sub>1</sub>) 0,384 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,384 points.
- 3) Nilai Kompensasi (X<sub>2</sub>) 0,220 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,220 points.

h. Uji Hipotesisi

**Gambar 4.9**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.017	2.749		6.917	.000
	Kompetensi	.384	.072	.489	5.340	.000
	Kompensasi	.220	.077	.261	2.852	.005

a. Dependent Variable: Kualitas\_Kerja\_Karyawan

Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada gambar 4.9. di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5.340 > 1.986) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian hasil pengujian pada gambar 4.9. di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2.852 > 1.986) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,005 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

Gambar 4. 10  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Dan  
 Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1033,018	2	516,509	36,448	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1303,719	92	14,171		
	Total	2336,737	94			

a. Dependent Variable: Kualitas\_Kerja\_Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi  
 Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (36,449 > 3,090), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y).

i. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Gambar 4. 11  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Dan Kompensasi  
 (X<sub>2</sub>) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 <sup>a</sup>	,442	,430	3,764

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi  
 b. Dependent Variable: Kualitas\_Kerja\_Karyawan  
 Sumber: Diolah oleh penulis (2024) dengan SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 4.11. di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,665 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar (100-66,5%) = 33,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Karya Kerinci Seblat yang telah diuraikan secara umum penulis menyimpulkan bahwa :

- a. Kompetensi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Karya Kerinci Seblat. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 19,017 + 0,384 X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 19,017 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kompetensi (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kualitas Kerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 19,017. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,384 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar satu-satuan maka akan meningkat Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,384. Uji t memiliki nilai *thitung* 5,340 dan nilai tabel distribusi 5% = 1,986 maka *thitung* 5,340 > *ttabel* 1,986 dengan taraf sig. 0,000 < 0,05. Artinya Kompetensi (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh positif Kualitas Kerja Karyawan (Y).
- b. Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Karya Kerinci Seblat. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 19,017 + 0,220X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 19,017 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kompensasi (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kualitas Kerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 19,017. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,220 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar satu-satuan maka akan meningkat Kualitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,220. Uji t memiliki nilai *thitung* 2,852 dan nilai tabel distribusi 5% = 1,986 maka *thitung* 2,852 > *ttabel* 1,986 dengan taraf sig. 0,000 < 0,05. Artinya Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif Kualitas Kerja Karyawan (Y).
- c. Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Kerinci Seblat. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 19,017 + 0,384 X_1 + 0,220X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 19,017

diartikan bahwa jika variabel Kompetensi ( $X_1$ ) meningkat satu- satuan maka nilai Kualitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,384 satuan dan jika variabel Kompensasi ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kualitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,220 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $36,449 > 3,090$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- [2] Fauziah, A. (2024). Pengaruh Pendidikan Karyawan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt. Anugrah Mandiri Sejaterah). *Significant: Journal Of Research And Multidisciplinary*, 3(01), 01-18.
- [3] Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Madusari Mas Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 893-901.
- [4] Fitriani, D., Foeh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994.
- [5] Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- [6] Hayati, I., & Yanuarso, B. P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Impodio Indonesia Tangerang Selatan. *Amanah: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 19-32.
- [7] Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja Di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 8(1), 1-18.
- [8] Jannati, B. R. A., & Supriyanto, H. A. S. (2022). Peran Sikap Kepemimpinan Pada Kualitas Kerja Karyawan Melalui Kompensasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 6(3), 2104-2121.
- [9] Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [10] Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *Widyaaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- [11] Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283-294.
- [12] Muljawan, A. (2019). Struktur Organisasi Perguruan Tinggi Yang Sehat Dan Efisien. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 67-76.
- [13] Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.
- [14] Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 191-200.
- [15] Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 9(2), 70-77.
- [16] Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *Jurnal Emas*, 3(4), 245-258.
- [17] Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangehe). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- [18] Sivanissa, N., Azizah, H., & Khardyla, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(3), 114-119.

- [19] Sularmi, L., Angraini, N., & Andriani, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. *Scientia Sacra: Jurnal Sains, Teknologi Dan Masyarakat*, 2(1), 81-88.
- [20] 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.
- [21] Suryani, I., & Deri Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt Primadaya Plastisindo Unit Ppic (Planing Production And Inventory Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 44-64.
- [22] Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 3(6), 3476-3482.
- [23] Tolandang, B. C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 873-883.
- [24] Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Umkm Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirusahaan*, 3(1), 35-41.