

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITSUBISHI SRIKANDI DIAMOND MOTORS

Rio Gunawan

Universitas Mercu Buana

Riogunwn15@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hasil dari fenomena yang terjadi di PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Sampel yang dipergunakan adalah 40 responden. Metode penarikan sampel menggunakan Metode Kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to analyze the effect of Motivation, Compensation, and Competence Employee performance. The population in this study are employees at PT. Mitsubishi Heroine Diamond Motors. This study aims to describe the results of the phenomena that occur at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. The sample used was 40 respondents. The sampling method uses the Quantitative Method. Method of collecting data using a survey method, the research instrument is a questionnaire. Data analysis method using Partial Least Square. This study proves that motivation has an effect significant positive effect on employee performance, Compensation has a significant positive effect on employee performance, and competence has a significant positive effect on employee performance at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.

Keywords: Motivation, Compensation, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Manusia menjadi aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan yang dapat bergerak dengan dinamis untuk menentukan strategi organisasi atau perusahaan tersebut dalam menjalankan persaingan dalam dunia bisnis (Simamora, 2017). Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus didasarkan pada kesesuaian antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan sebagai individu. Sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi tidak lepas dari tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai atas pekerjaannya didalam sebuah organisasi tersebut. Kinerja karyawan PT. Mitshubishi Srikandi Diamond Motor pada tahun 2018 yang memperoleh kinerja sangat baik hanya 8 karyawan dan tahun 2019 menurun menjadi 6 karyawan dan pada tahun 2020 menurun lagi menjadi 5 karyawan. Dari dari tabel di atas adanya penurunan jumlah karyawan dari kinerja yang berkompotensi “Sangat Baik”. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2005), pertama factor individu, faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi, dan faktor ketiga yaitu dukungan manajemen. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan prasarvai, yang menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan kompensasi berada pada kondisi yang kurang baik. Karena itu diduga bahwa kinerja karyawan dipengaruhi motivasi, kompetensi dan kompensasi. penulis termotivasi untuk melakukan Berdasar pertimbangan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitshubishi Diamond Moto.

Rumus Masalah. Adapun pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor?
2. Apakah manajemen stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor?

Tujuan Penelitian. Kemudian dengan menyesuaikan pada rumusan masalah pada uraian sebelumnya, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor.

Kontribusi Penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak berkepentingan yang dapat dilihat dari aspek yaitu:

1. **Kontribusi Teoritis.** Kegunaan penelitian ini adalah agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. **Kontribusi Praktis**
 - a. Bagi Penulis. Peneliti memiliki harapan untuk mendapatkan manfaat berupa bertambahnya wawasan, pengetahuan, dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori.
 - b. Bagi Perusahaa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dan sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan baru di Pt Mitsubishi Diamond Motor.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) Kinerja adalah hasil kerja secara kuanitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (20011:7), “Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan

pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: a) Faktor individu, b) Faktor psikologis c) Faktor organisasi. Adapun dimensi dan indikator dalam kinerja karyawan mengacu pada Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75), yaitu: a) Dimensi kualitas kerja, b) Kuantitas kerja, c) Kerjasama d) Tanggung jawab, dan e) Inisiatif.

Motivasi Kerja. Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011:116-120)

Hasibuan 1998 dalam Brantas 2010 mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya. Harapan atau expectancy adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol harapan sama sekali tidak ada.

Kompensasi. Menurut Hasibuan(2018), pengertian kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Ariandi (2018) mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Sutrisno (2016:199) besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut : 1) Tingkat biaya hidup. 2) Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain. 3) Tingkat Kemampuan perusahaan. 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. 5) Peraturan perundang-

undangan yang berlaku. dan 6) Peranan Serikat Buruh.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Rivai (2011:357), yaitu : 1) Kompensasi finansial langsung, 2) Kompensasi tidak langsung (fringe benefit), yakni merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Kompetensi. Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Stephen Robbin berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kapasitas setiap orang untuk mengerjakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut didasarkan pada faktor fisik dan faktor intelektual. Menurut Mangkunegara, pengertian kompetensi merupakan sebuah faktor utama yang terdapat pada diri seseorang yang memang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dalam hal kemampuan.

Menurut Zwel dalam Wibowo (2010;269) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Keyakinan dan nilai-nilai. 1) Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya. 2) Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. 3) Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. 4) Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut: 1) Pengetahuan (knowledge) 2) Pemahaman (understanding) 3) Kemampuan/Keterampilan (skill) yakni sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. 4) Nilai (value), yakni suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. 5) Sikap (attitude), yakni perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. 6) Minat (interest), yakni kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Pengertian Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

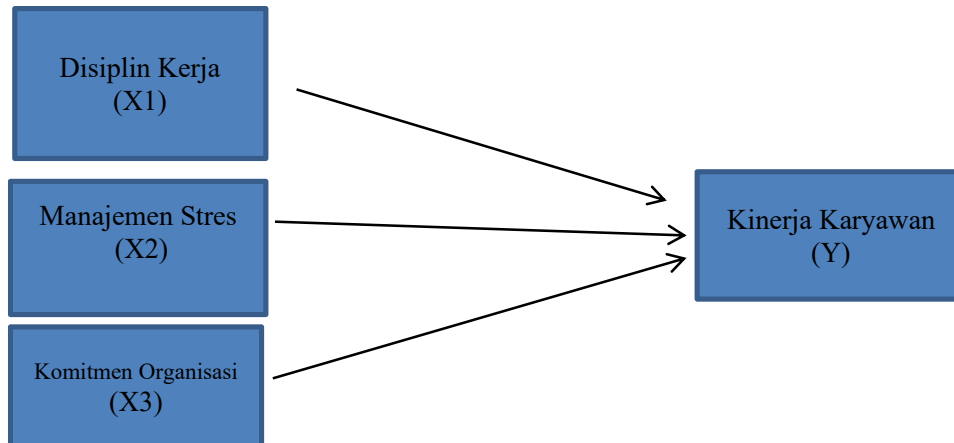
Pengertian Motivasi. Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Pengertian Kompensasi. Menurut Hasibuan (2018), pengertian kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan.

Pengertian Kompetensi. Stephen Robbin berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kapasitas setiap orang untuk mengerjakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut didasarkan pada faktor fisik dan faktor intelektual..

Pengertian Kinerja Karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, mengolah data kuesioner hingga hasil uji hipotesis, dan teknik penentuan pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai dari tanggal 8 April 2021 sampai dengan Juni 2021. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors yang beralamat di Jl. KH. Hasyi Ashari No. 197 Kelurahan Kenanga, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang, Banten.

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mempengaruhi tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi Penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitsubishi Diamond Motors yang berjumlah 40 karyawan.

Sampel Penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehubungan populasi dari penelitian ini sedikit maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Dan sampel yang dilakukan dalam

penelitian ini berjumlah 40 karyawan.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data dalam penelitian kali ini melalui penyebaran kuisioner. Metode ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada responden yang telah ditetapkan. Peneliti juga mencari sumber pustaka yang mempunyai hubungan dengan variabel penelitian untuk mendukung hipotesa. Menurut Suprpto (2017) menyebutkan bahwa, kuisioner adalah daftar yang berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan, dimana responden bisa menjawab langsung pernyataan / pertanyaan tersebut pada lembar yang telah tersedia. Hasil dari pengumpulan data tersebut nanti yang akan digunakan untuk menganalisa variabel terkait.

Metode Analisis Data. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modeling)- PLS (Partial Least Square). SEM (Structural Equation Modeling) adalah gabungan dari dua metode statistik terpisah yaitu analisis faktor (faktor analysis) yang dikembangkan di ilmu psikologis dan psikometri serta persamaan stimulan yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali, 2008). PLS dimaksudkan untuk causal-predictive analysis dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan. PT. Srikandi Diamond Motors berdiri pada tanggal 17 April 1984 berlokasi di Cikampek, Bapak Husien merupakan pendiri dari PT Srikandi Diamond Motors, dan sekarang PT. Srikandi Diamond Motors dimiliki oleh Bapak Hokwirman yang merupakan adik kandung dari bapak Husien. PT. Srikandi Diamond Motors mulai membuka cabang-cabang baru yang mencakup beberapa wilayah di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, dan wilayah Kalimantan Barat hingga akhirnya memiliki 25 cabang. Uniknyanya pada setiap daerah pemasaran tersebut memiliki nama yang berbeda berdasarkan pembagian wilayah yang sudah ditetapkan, untuk daerah DKI Jakarta dan Bandung menggunakan nama PT. Srikandi Diamond Motors.

Deskriptif Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki-Laki	21	52.5%
Perempuan	19	47.5%
Total	40	100%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa karyawan pada PT Mitsubishi Srikandi Diamond Motors dengan Jenis Kelamin Laki – laki sebanyak 21 (52,5%) dan responden dengan Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 19 (47,5%).

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Valid	17-25 tahun	24	60%
	26-35 tahun	16	40%
Total		40	100%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 17-25 tahun yaitu sebanyak 24 responden atau sebesar 60% dan terendah adalah responden dengan usia diantara 26-35 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 40%

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Valid	SMK	23	57.5%
	S1	17	42.5%
Total		40	100%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang terbanyak adalah responden dengan tingkat Pendidikan terakhir SMK yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 57.5%, sedangkan responden terkecil dengan tingkat Pendidikan S1 yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 42.5%. Maka dapat disimpulkan, hamper sebagian karyawan yang bekerja di PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors memiliki Pendidikan terakhir sebagai lulusan SMK.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	<3 tahun	22	55.0%
	3-5 tahun	11	27.5%
	5-10 tahun	5	12.5%
	>10 Tahun	2	5.0%
Total		40	100.0%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden mayoritas lama bekerja didominasi oleh lama bekerja “3 Tahun atau kurang” sebanyak 22 atau sebesar 55%. Sedangkan yang paling kecil adalah responden dengan lama bekerja “5 – 10 tahun” dan “> 10 tahun” yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 5%.

Discriminant Validity. Pengujian discriminant Validity di lakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai loading factor tertinggi kepada konstruk lain.

Tabel 5. Hasil Uji Discriminant Validity (cross loading)

	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Kompetensi	Motivasi kerja
KK1	0,89	0,508	0,687	0,539
KK10	0,894	0,619	0,656	0,611
KK11	0,92	0,634	0,640	0,627
KK12	0,896	0,526	0,527	0,528
KK2	0,86	0,600	0,590	0,604
KK3	0,737	0,475	0,477	0,438
KK4	0,83	0,735	0,635	0,575
KK5	0,888	0,517	0,648	0,576
KK6	0,91	0,537	0,616	0,588
KK7	0,923	0,494	0,616	0,493
KK8	0,94	0,552	0,701	0,635
KK9	0,850	0,580	0,490	0,565
KMPNS1	0,557	0,809	0,356	0,356
KMPNS2	0,532	0,801	0,268	0,500
KMPNS3	0,400	0,700	0,176	0,315
KMPNS4	0,518	0,727	0,309	0,379
KMPNS5	0,507	0,730	0,339	0,273
KMPNS6	0,292	0,723	0,242	0,257
KMPTN1	0,690	0,429	0,923	0,429
KMPTN2	0,612	0,400	0,916	0,382
KMPTN3	0,497	0,321	0,857	0,252
KMPTN4	0,578	0,372	0,889	0,298
KMPTN5	0,685	0,423	0,893	0,377
KMPTN6	0,541	0,166	0,839	0,379

Sumber: Hasil Pengolahan PLS, 2022

Dari Tabel 5 terlihat bahwa korelasi konstruk Kinerja Karyawan dengan indikatornya (KK1 sampai dengan KK12) lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, selanjutnya korelasi konstruk Kompensasi dengan indikatornya (KMPNS 1 sampai dengan KMPNS 6) hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, begitupula dengan korelasi konstruk kompetensi dengan indikatornya (KMPTN 1 sampai dengan KMPTN 9) lebih tinggi daripada korelasi indikator konstruk lainnya. Dan yang terakhir adalah Korelasi konstruk Motivasi dengan indikatornya (M 1 sampai dengan M 8) menunjukkan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji Discriminant Validity-Fornell Lacker Critarion

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Manajemen Stres
Kinerja Karyawan	0,882			
Kompensasi	0,645	0,772		
Kompetensi	0,693	0,385	0,883	
Motivasi Kerja	0,645	0,473	0,435	0,855

Sumber: Output PLS, 2022

Pembacaan tabel Fornell-Lacker Criterion pada tabel 6 adalah berdasarkan baris. Dapat dilihat bahwa nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,882 sedangkan nilai korelasi pada variabel Kompensasi (0,645), Kompetensi (0,693), dan Motivasi (0,645). Semua nilai variabel tersebut masih dibawah nilai variabel Kinerja Karyawan. Dengan demikian variabel Kinerja Karyawan lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Sehingga syarat Discriminant Validity dengan telah terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Average Variance Extraced (AVE)

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Manajemen Stres
Kinerja Karyawan	0,882			
Kompensasi	0,645	0,772		
Kompetensi	0,693	0,385	0,883	
Motivasi Kerja	0,645	0,473	0,435	0,855

Sumber: Output PLS, 2022

Dari tabel 7 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50.

Composite Reliability.

Tabel 8. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,974	0,977
Kompensasi	0,865	0,898
Kompetensi	0,965	0,970
Motivasi Kerja	0,954	0,961

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 8 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.70 Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten..

Nilai *R-Square*

Tabel 9. Hasil Uji Nilai R-Square

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,707

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai R-Square (R^2) atau koefisien determinasi dari konstruk Kinerja karyawan sebesar 0.707. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yaitu Motivasi, kompensasi dan Kompetensi sebesar 70.7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya diluar penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviaton</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>	Signifikansi
H1 Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,332	0,139	1,508	0,017	Positif Signifikan
H2 Kompetensi → Kinerja Karyawan	0,434	0,151	2,686	0,004	Positif Signifikan
H3 Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,299	0,151	4,961	0,049	Positif Signifikan

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 10 diatas maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik > T tsbel ($1.977 > 1,96$) dan hipotesis diterima.
- Hipotesis 2: Berdasarkan uji hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik > T tabel ($2.398 > 1,96$) dan hipotesis diterima.
- Hipotesis 3: Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik > T tabel ($2.882 > 1,96$) dan hipotesis diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila motivasi yang baik maka kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors akan meningkat.
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila motivasinya tinggi maka kinerja karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi yang dimiliki oleh Karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors berdampak terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diketahui bahwa kompetensi yang baik dapat memberikan output yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi.

Saran. Mengingat baik motivasi, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan maka disarankan agar manajemen dapat meningkatkan ketiganya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119- 127.
- Arifudin, O. (2019). pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt. Global media. *Jurnal Ilmiah MEA*.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 199-207.
- Daryanto, B. d. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Furadantin, R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal manajemen*, 1(1), 1-18.
- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- 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.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan SmartPLS. Batam: Universitas Batam. Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 62-74.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Leonardo Agusta, E. M. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Agora* Vol. 1, No. 3, (2013), 1.

- Leonardo, Edrick. (2015) "Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia." *Agora* 3.2 (2015): 28-31.
- Listio, R. (2011). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Allianz Life Indonesia wilayah Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Napitupulu, L. A. B. (2017). Pengaruh komitmen organisasional, motivasi dan kompetensi terhadap manajerial pada rumah sakit swasta di kota pekanbaru. *jom Fekon*, 4, 338–352.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Ratnasari, S. L. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh rekrutmen (x1) dan motivasi (x2) terhadap kinerja karyawan (y) pada divisi pemasaran pt. Bhineka life indonesia cabang medan*. Skripsi thesis, universitas dharmawangsa.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Sugiyono, Dr. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:ALFABETA, cv
- Sumantri (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*, 9(2), pp.1-15.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Pranada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2) Yogyakarta: Gava Media.