



Jasiora : Vol. 6 No.2 Desember 2022



JASIORA
Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetiomb.ac.id/index.php/admnggr/index>)

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT USAHA RIMBO SATU (PERSERO)

Syah Amin Albadry¹, Ira Widyastuti², Muhammad Fatoni³, Darmawanto⁴

¹STIA Setih Setio Muara Bungo, E-Mail: albadry1489@gmail.com

²STIA Setih Setio Muara Bungo, E-Mail: ira.widyastuti.mm@gmail.com

³STIA Setih Setio Muara Bungo, E-Mail: fatonistia151@gmail.com

⁴STIA Setih Setio Muara Bungo, E-Mail: darmawanjapung@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 04 November 2022

Diterima: 25 November 2022

Terbit: 17 Desember 2022

Keywords:

Competence, Compensation, Performance, Employee.

Abstract

The higher the competence and the amount of compensation received by employees, the higher the employee's work ethic, and in the end will be able to improve their performance. So that it will have a positive impact on a company with its sustainability. This research was conducted to determine how the influence of competence and compensation on the performance of permanent employees of PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu Business Unit (Persero).

The method used in this research is associative with a quantitative approach. The population in this study were permanent employees of PT. Perkebunan Nusantara VI Rimbo Satu Business Unit (Persero) which was then processed into a sample with a total sampling technique of 44 people, where the sample was taken based on what the researchers thought could represent the problems studied. The data collection of this research was done by distributing questionnaires.

The results of this study indicate that the Customer Review variable (X1) has an effect on the Competence variable (X1) has an effect on the Employee Performance variable (Y), and Compensation (X2) has an effect on Employee Performance (Y), and Competence (X1) and Compensation (X2) simultaneously affect Employee Performance (Y).

Keywords : Competence, Compensation, Performance, Employee

Kata kunci:
Kompetensi, Kompensasi,
Kinerja, Karyawan

Corresponding Author:
Syah Amin Albadry, E-mail:
albadry1489@gmail.com

DOI : 10.56957/jsr.v6i2.239

Abstrak

Semakin tinggi kompetensi dan besar kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi etos kerja karyawan, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dengan kelangsungannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero) yang kemudian diproses menjadi sampel dengan teknik *total sampling* 44 orang, dimana sampel diambil berdasarkan yang peneliti anggap dapat mewakili permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Customer Review* (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kinerja, Karyawan

1. Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi tentunya semakin tinggi dan semakin tajam, perusahaan yang tidak bergerak dan tidak memperbarui kegiatannya tentunya dalam hal ini akan tertinggal dan dikalahkan oleh para kompetitornya, oleh karena itu bagi sebuah organisasi dan perusahaan memperhatikan segala kebutuhan karyawannya menjadi sangat penting, sebab dalam hal ini apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka tentu saja karyawan tersebut akan lebih fokus dalam bekerja dan tentu akan berdampak bagi perusahaan tersebut dalam proses pemenuhan target dan tujuannya yang telah ditetapkan sebelumnya.

Agar perusahaan bisa dan dapat bersaing serta bertahan, dominasi teknologi tentu tidak cukup, harus diiringi dengan sumber daya manusia yang handal dan mampu mengorganisir pekerjaan, metode sumber daya modal dan teknologi yang ada, faktor sumber daya manusia ini memegang salah satu peranan penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan, berdasarkan hal ini maka tugas sebuah organisasi dan juga tanggung jawab salah satunya adalah memperhatikan karyawan di perusahaannya. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban¹.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dapat melakukan beberapa cara untuk meningkatkan

¹ Lestari, Fajar Bakti. 2020. "Pengaruh Online Customer Review Dan Online Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Marketplace Di Kota Tegal." *Jurnal Manajemen* 2(4).

kinerja karyawan, misalnya melalui peningkatan kompetensi dan pemberian kompensasi yang layak.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.²

Untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang pengarah bisnis, pembentuk perubahan, konsultasi bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasian strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset serta pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengatur dan mengarahkan program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang ada.

Pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya adalah hak bagi setiap Pegawai dan merupakan kewajiban bagi perusahaan sebagai pendukung kontribusi Pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung, berupa kesejahteraan karyawan meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan³.

Sebagaimana pada uraian diatas, maka semakin tinggi kompetensi dan besar kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi etos kerja karyawan, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dengan kelangsungannya.

PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero) adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan beralamat di Jl. Pematang Sapat Kecamatan Rimbo Bujang Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero) ini sudah berdiri sejak tahun 1980 hingga saat ini dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 484 Orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 289 Orang.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kompetensi karyawan terkait dengan pengetahuannya kemampuan karyawan dalam bekerja belum memenuhi target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan minimnya pelatihan dan pembinaan yang diterima oleh karyawan Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero).

Permasalahan selanjutnya yang peneliti temukan adalah terkait dengan kompensasi karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero), perusahaan sering terlambat memberikan gaji kepada karyawan seperti halnya jika sudah waktunya memasuki waktu pembagian gaji karyawan namun perusahaan sering terlambat 5 sampai 7 hari bahkan lebih.

Selain itu insentif yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang di kerjakan oleh karyawan seperti halnya jika karyawan telah melakukan pekerjaannya dan melebihi target dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan namun karyawan tersebut tidak mendapatkan insentif yang seharusnya di dapatkan oleh setiap

² Donni Juni Priansa & Agus Garnida. 2015. *Manajemen Perkantoran Efektif Efisien Dan Professional*. Bandung: Alfabeta.

³ Hasibuan, Malayu S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

karyawan atas pekerjaannya tersebut. Perusahaanpun juga tidak memberikan tunjangan untuk sebagian karyawan yang masih di bawah pengawasan mandor walaupun karyawan tersebut adalah karyawan tetap yang ditempatkan di perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero)”

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero)? Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero)? Adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero)?

Berkaitan dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah: Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero). Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero). Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero).

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah tingkat penelitian dengan cara menguraikan permasalahan, yaitu penelitian asosiatif atau hubungan, penelitian ini bertujuan untuk melihat tentang keterkaitan antara beberapa variabel. Dengan cara ini diharapkan sebuah permasalahan dapat teruraikan dengan baik dan bisa segera ditemukan solusi dari segala permasalahan tersebut tanpa adanya kesalahan data yang berbasis angka. Oleh karena itu dalam hal ini tentunya segala sesuatu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti harus dikumpulkan dengan format yang pasti dan nyata sehingga permasalahan dapat segera terpecahkan melalui penelitian yang dilaksanakan⁴.

Data kuantitatif merupakan sekumpulan data berupa angka, yang digunakan sebagai pemecahan masalah yang akan dilaksanakan berdasarkan asas-asas penelitian yang terbentuk dalam kedalaman pengamatan melalui tindakan penyebaran angket yang bersedia dan menyangkut aturan-aturan dasar dalam penelitian ilmiah yang konkret dan tepat sehingga data yang di dapatkan pasti⁵.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Subjek dalam populasi berkaitan dengan orang, karena inilah yang akan dijadikan sumber informasi atau sumber data melalui alat pengumpulan data⁶.

Dengan menetapkan populasi dimaksudkan agar penelitian dapat mengukur sesuatu sesuai masalahnya. Dalam hal ini yang dijadikan populasi adalah 44 karyawan bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (Persero).

⁴ Maman, Abdurahman. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Peneliti*. Bandung: Pustaka Setia.

⁵ Ibit hal ...

⁶ Tarjo. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Jika jumlah populasi cukup besar karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan tehnik *random sampling* yaitu suatu teknik mengambil individu untuk sampel dari populasi dengan cara random atau tidak pandang bulu. Jadi, dalam tehnik ini semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama sama diberi kesempatan yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel⁷.

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu bagian kantor. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu dalam teknik ini pengambilan sampel yang dipilih dengan *sampling jenuh* (sensus), dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel⁸ (Sugiyono, 2017).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.⁹

a. Data Primer

Data primer merupakan pemerolehan data sera dating langsung terjun ketempat penelitian untuk memecahkan segala permasalahan yang ada dan data tersebut dimanfaatkan untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti secara langsung dan terarah.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan yang telah melewati p[roses perhitungan. Data sekunder meruapakan data yang diperoleh dari pihak-pihak tertentu yang digunakan oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif ada 2 tehnik pengumpulan data yang bisa digunakan oleh peneliti, yaitu¹⁰:

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang lengkap dan jelas, dimana kegiatan tersebut bisa tersusun melalui beberapa proses. Dan yang paling penting adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis.

b. Angket

Metode kuesioner maupun angket merupakan sebuah daftar yang memuat rangkaian pertanyaan tentang sebuah masalah serta bidang yang bisa diteliti. Guna mendapatkan data, keusioner diberikan kepada narasumber (manusia yang dijadikan objek untuk mengisi daftar pernyataan yang disebutkan dengan angket). (atau biasa juga disebutkan dengan daftar atau sekumpulan manusia yang dipilih untuk mengisi daptar pernyataan).

Skala Pengumpulan Data

Skala dalam sebuah penelitian yang akandigunakan adalah *Likert* dan bisa dipakai untuk mengetahui pendapat, sikap serta anggapan manusia dan sekumpulan orang mengenai peristiwa dan gejala sosial.

Pengukuran skala *Likert* dalam penelitian ini menggunakan *checklist* dan menggunakan lima tingkat jawaban sebagai berikut¹¹:

⁷ Ibit hal...

⁸ Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

⁹ Ofcit Tarjo. 2019.

¹⁰ Asep, Kartiwa. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Pustaka Setia.

¹¹ Opcit Sugiyono. 2017.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Jawaban	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2017

Adapun rentang skala *likert* diatas mengenai nilai rata-rata masing-masing pernyataan yang di ajukan kepada responden dikelompokan dalam *range*. Dalam penelitian ini digunakan rumus sebagai berikut¹²:

- a. Skor Tertinggi = 5
- b. Skor Terendah = 1

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hal tersebut maka ukuran rentang skala adalah sebagai berikut:

Sangat rendah = 1,00 – 1,80

Rendah = 1,81 – 2,60

Cukup = 2,61 – 3,40

Tinggi = 3,41 – 4,20

Sangat tinggi = 4,21 – 5,00

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasi, dan menginterpretasikan data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

Dengan model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang dibantu dengan SPSS versi 23.

Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan setelah soal disusun, kemudian di uji cobakan untuk di analisis tingkat reliabilitas dan validitas angket. Uji coba dilakukan untuk mengetahui angket tersebut valid dan reliable atau tidak. Uji coba instrumen dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 44 orang Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu. Uji instrumen terbagi seperti berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu uji yang bisa dan dapat digunakan untuk mengukur keabsahan yang jelas mengenai sebuah data yang telah di dapatkan dan diolah dengan bantuan aplikasi pengolah data berupa angka dalam penelitian (kuesioner). Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik, maka kuisisioner yang dijadikan instrumen pengumpulan data harus di uji terlebih dahulu tentang validitasnya. Valid artinya instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini peneliti menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut¹³:

¹² Widyoko Putro, Eko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹³ Sudaryono. 2012. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Grafindo Persada.

$$r \text{ hitung} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r hitung = Koefesien kolerasi antara variabel X dan Y
X = Jumlah skor item/butir
Y = Jumlah skor total (seluruh item)
N = Jumlah Sampel

Kriteria uji validitas:

1. Apabila r hitung > r tabel bisa saja pertanyaan tersebut valid.
2. Apabila r hitung < r tabel bisa saja pertanyaan tersebut tidak valid.

Dengan r_{tabel} rumus perhitungan $n - 2 =$. Menggunakan pengujian dua sisi.

Dengan ketentuan nilai r_{tabel} menjadi sebesar 0.05.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas meruapakan pertanggung jawaban data yang absah dan bisa diketahui pemanfaatan dan penggnaannya. Salah satu syarat agar hasil ukur suatu tes dapat dipercaya ialah tes tersebut harus mempunyai reliabilitas yang memadai. Dengan teknik *cronbach alpha* dalam menentukan reliable atau tidak dapat digunakan batas nilai alfa 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik¹⁴.

Ketentuan uji reliabilitas:

1. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat hasil *output*-nya. Salah satu cara yang paling mudah adalah dengan uji *Kalmogorov-smirnov* nilai *asym.sig. (2-tailed)* > α (*alpha*) atau tingkat kepercayaan yang digunakan peneliti (Tarjo 2020).

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas adalah ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna. Multikolineritas ada dan tidaknya antar variabel, salah satu cara yang digunakan adalah memperhatikan nilai dari *variance inflation factor* (VIF) dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, jika nilai VIF tidak melebihi 10 maka model tidak terdapat multikolineritas (Tarjo 2020).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi varians atau ketidaksamaan. Regresi yang baik seharusnya yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik (*scatter plot*) dengan ketentuan sebagai berikut¹⁵:

- a. Terjadi heteroskedastisitas apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit.
- b. Apabila titik - titik menyebar di atas dan bawah maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

¹⁴ Ibit hal...

¹⁵ Tarjo. 2020. *Analisis Data Dengan SPSS Mudah*. Jawa Tengah: Oase Group.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antar dua atau dua variabel Independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen¹⁶.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + e$$

Keterangan :

- Y** = Kinerja Karyawan
X = Kompetensi dan Kompensasi
a, b₁ b₂ = Koefisien regresi linear berganda
a = Konstanta (jika nilai **a** sebesar 0 maka Nilai Y sebesar **a**)

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial, menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ sig 0,05 dan sig > 0.05 maka hipotesis ditolak.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ sig 0,05 dan sig < 0.05 maka hipotesis diterima.

Dengan ketentuan Uji t, Nilai $\alpha = 0.05$ dengan menggunakan pengujian dua sisi, maka nilai α harus dibagi dua yaitu ($\alpha/2$) atau $0.05/2 = 0.025$. Dengan ketentuan nilai t_{tabel} menjadi sebesar 0.025 dan *degree of freedom/df* = $n - 2$.

Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F dipakai untuk mengetahui pengaruh-pengaruh secara bersama antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) kriteria sebagai berikut¹⁷:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ sig > 0,05 maka hipotesis ditolak.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ sig < 0,05 maka hipotesis diterima.

Ketentuan Uji F, Nilai $\alpha = 0.05$ dan *df* pembilang atau $df_1 = k - 1$, dimana (k) adalah jumlah seluruh variabel dan *df* penyebut atau $df_2 = n - k$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa nilai kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Adapun rumus dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut¹⁸:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- Kd** = Koefisien determinasi
r = Korelasi product moment

Ketentuan uji reliabilitas:

- Jika kd mendekati nol (0) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika kd mendekati satu (1) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

¹⁶ Ibit hal...

¹⁷ Romi, Priyastama. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Star Up.

¹⁸ Ibit hal...

3. HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari penelitian terhadap dua kelompok responden, yaitu responden perempuan dan laki-laki yang mana dalam penelitian ini jumlah responden ada 44 responden dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	25	56,8%
2	Perempuan	19	43,2%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden penelitian menunjukkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase (56.8 %) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase (43.2 %).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian ini memberikan gambaran umum mengenai identitas responden ditinjau berdasarkan kelompok usia yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 tahun	8	18.2%
2	25-35 tahun	19	43.2%
3	35-45 tahun	17	38.6%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh mereka yang berada pada kelompok usia 25-30 tahun sebanyak 140 Orang yakni sebesar 100 %.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini akan disajikan tabel yang menggambarkan secara umum identitas responden ditinjau dari tingkat pendidikannya, yaitu :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	PTS	Frekuensi	Presentase %
1	SMA	22	50%
2	SI	22	50%
Jumlah		44	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Sekolah menengah atas sebanyak 22 Orang atau sebesar 50%, sedangkan tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 22 Orang atau sebesar 50%.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu instrumen penelitian. Besarnya nilai r dapat dihitung dengan tingkat signifikan *cronbach alpha* (α) sebesar 0.05 atau 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitiannya dikatakan valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumennya dikatakan tidak valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	X.1	0.485	0.297	Valid
	X.2	0.386	0.297	Valid
	X.3	0.421	0.297	Valid
	X.4	0.700	0.297	Valid
	X.5	0.581	0.297	Valid
	X.6	0.465	0.297	Valid
	X.7	0.677	0.297	Valid
	X.8	0.703	0.297	Valid
	X.9	0.404	0.297	Valid
	X.10	0.459	0.297	Valid
Kompensasi (X1)	X.1	0.706	0.297	Valid
	X.2	0.613	0.297	Valid
	X.3	0.325	0.297	Valid
	X.4	0.367	0.297	Valid
	X.5	0.439	0.297	Valid
	X.6	0.706	0.297	Valid
	X.7	0.541	0.297	Valid
	X.8	0.367	0.297	Valid
	X.9	0.439	0.297	Valid
	X.10	0.757	0.297	Valid
	X.11	0.567	0.297	Valid
	X.12	0.706	0.297	Valid
	X.13	0.533	0.297	Valid
	X.14	0.325	0.297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.792	0.297	Valid
	Y.2	0.371	0.297	Valid
	Y.3	0.493	0.297	Valid
	Y.4	0.710	0.297	Valid
	Y.5	0.792	0.297	Valid
	Y.6	0.615	0.297	Valid
	Y.7	0.354	0.297	Valid

	Y.8	0.493	0.297	Valid
	Y.9	0.632	0.297	Valid
	Y.10	0.792	0.297	Valid
	Y.11	0.445	0.297	Valid
	Y.12	0.313	0.297	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 di atas yaitu pengujian validitas mengenai Kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan 36 item pernyataan, maka setelah dilakukan pengujian validitas terhadap tiga variabel tersebut ditemukan nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai r tabel sebesar 0.297, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataannya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dilakukan pengujian berulang-ulang, pengukurannya konsisten, dan akurat. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Apabila nilai Alpha $>$ 0.60 maka dinyatakan reliabel. Dengan teknik *cronbach alpha* dalam menentukan reliable atau tidak dapat digunakan batas nilai alfa 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0.711	0.6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.802	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.798	0.6	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dinyatakan reliabel. Dimana nilai variabel Kompetensi sebesar 0.711, Kompensasi adalah sebesar 0.802, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.798. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika signifikansi $>$ 0.05 maka variabel terdistribusi normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Normal Parameters ^{a,b}
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Kolmogorov-Smirnov Z		.760
Asymp. Sig. (2-tailed)		.410

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *kolmogorov smirnov* adalah sebesar 0.760 dengan signifikansi 0.410 > 0.05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* atau nilai *VIF* < 10 maka model regresi dikatakan baik dan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompetensi	,354	2,674
Kompensasi	,354	2,674

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *VIF* pada masing-masing variabel yaitu Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) dan adalah sebesar 2.674. Dengan demikian nilai *VIF* dari kedua variabel tersebut < 10 atau tidak ada variabel independen yang memiliki *VIF* di atas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

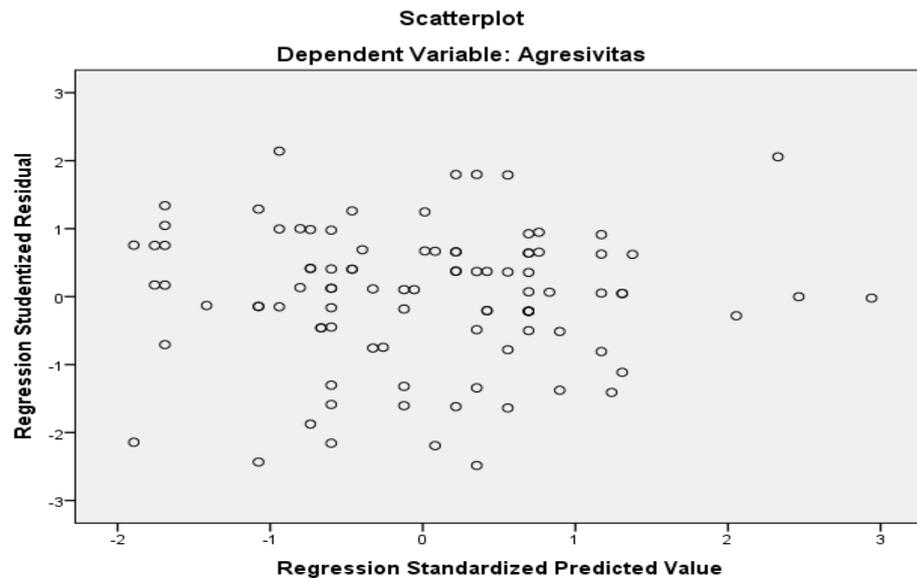
Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode grafik (*scatter plot*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Terjadi heteroskedastisitas apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit.

- b. Apabila titik - titik menyebar di atas dan bawah maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c. Terjadi heteroskedastisitas apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit.
- d. Apabila titik - titik menyebar di atas dan bawah maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, ditemukan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam gambar di bawah ini :

Gambar 4.1.
Hasil Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.1 di atas, menunjukkan bahwa titik - titik tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan pengaruh variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang menghubungkan dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Teknik analisis linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,739	4,620		4,237	,000
	Kompetensi	,033	,235	,021	2,107	,003
	Kompensasi	,025	,308	,017	2,231	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,739 + 0,033 X_1 + 0,025 X_2 + e$$

Berdasarkan nilai regresi dari variabel–variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0,05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 16,739, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti Kompensasi dan Kompetensi, maka nilai Kinerja Karyawan tetap sebesar 23,859.
- Nilai koefisien regresi variabel X1 adalah sebesar 0,033 yang berarti jika X1 berubah satu satuan, maka variabel Y akan berubah sebesar 0,033satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel X2 adalah sebesar 0,025 yang berarti jika X2 berubah satu satuan, maka variabel Y akan berubah sebesar 0,025satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji signifikan secara parsial)

Uji t atau uji signifikan secara parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka hipotesis diterima, dalam hal ini variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Melalui SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13.
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,739	4,620		4,237	,000
	Kompetensi	,033	,235	,021	2,107	,003
	Kompensasi	,025	,308	,017	2,231	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai $\alpha = 0.05$ dengan menggunakan pengujian dua sisi, maka nilai α harus dibagi dua yaitu $(\alpha/2)$ atau $0.05/2 = 0.025$. Dengan ketentuan nilai t_{tabel} menjadi sebesar 0.025 dan *degree of freedom*/df = n – 2 atau df = 44 – 2 = 42 maka ditemukan nilai pada t_{tabel} sebesar 2.018.

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.107 > 2.018)$ dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima atau variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2.231 > 2.018)$ dengan tingkat signifikansi $0.004 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 2 diterima atau variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji f (Uji signifikan secara simultan)

Uji signifikansi secara simultan dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan ketentuan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ maka hipotesisnya ditolak atau tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan perhitungan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji f (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,450	2	,613	3,409	,004 ^b
Residual	1230,203	42	9,764		
Total	1243,302	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai $\alpha = 0.05$ dan df pembilang atau $df1 = k - 1$, dimana (k) adalah jumlah seluruh variabel dan df penyebut atau $df2 = n - k$ sehingga dapat diketahui $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = n - k = 44 - 3 = 41$, maka ditemukan nilai f_{tabel} pada distribusi tabel f sebesar 3.231.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(3.409 > 3.231)$ dengan signifikansi $0,004 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji R² (Koefisien Determinasi)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,050 ^a	,023	,034	4,332471

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* ialah sebesar 0.023. hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Kompetensi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 23 %.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada *PTPN IV Unit Usaha Rimbo Satu*. Penelitian ini menghasilkan data yang diolah dan dianalisis menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 23 dan didapatkan data yang akurat. Data statistik yang dilakukan bertujuan untuk menghasilkan analisis data yang akurat dan signifikan.

Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.107 > 2.018$) dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 diterima atau variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yuni Nurlita, Arman Maulan, Yadi Mulyadi, Entin Rostiana dan Didik Hadiyanto yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.231 > 2.018$) dengan tingkat signifikansi $0.004 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis 2 diterima atau variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yuni Nurlita, Arman Maulan, Yadi Mulyadi, Entin Rostiana dan Didik Hadiyanto yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu ($3.409 > 3.231$) dengan signifikansi $0,004 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Yuni Nurlita, Arman Maulan, Yadi Mulyadi, Entin Rostiana dan Didik Hadiyanto yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H_1) secara parsial atau sendiri-sendiri menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Usaha Rimbo Satu.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Usaha Rimbo Satu.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Usaha Rimbo Satu.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak berkepentingan adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Pihak PTPN IV Unit Usaha Rimbo Satu
Pihak PTPN IV Unit Usaha Rimbo Satu hendaknya dapat terus mempertahankan Kinerja Karyawan pada saat ini, hal ini bisa dilakukan dengan terus meningkatkan Kompetensi dan mempertahankan Komensasi. Sehingga dengan adanya hal ini maka kinerja karyawan tersebut tidak hanya dapat dipertahankan, justru akan dapat semakin ditingkatkan.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya seperti variabel motivasi dan variabel disiplin kerja yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan sehingga akan didapat informasi lebih lengkap atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan. Kemudian melakukan pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung agar memperoleh data atau hasil lebih sesuai dengan opini responden.
- 3) Bagi Pembaca dan Penulis
Dengan selesainya hasil penelitian ini semoga bisa menjadi referensi untuk menambah wawasan bagi pembaca maupun penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep, Kartiwa. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Donni Juni Priansa & Agus Garnida. 2015. *Manajemen Perkantoran Efektif Efisien Dan Professional*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, Fajar Bakti. 2020. "Pengaruh Online Customer Review Dan Online Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Marketplace Di Kota Tegal." *Jurnal Manajemen* 2(4).
- Maman, Abdurahman. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Peneliti*. Bandung: Pustaka Setia.
- Romi, Priyastama. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Star Up.
- Sudaryono. 2012. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tarjo. 2020. *Analisis Data Dengan SPSS Mudah*. Jawa Tengah: Oase Group.
- Widyoko Putro, Eko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.