

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDY PADA CV SUMBER POULTRY SUPPLIER)

Novaria Salsabila

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (Uhamka)

Novariasalsabila66@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of competence and compensation on employee performance. In this study using the survey method. The population in this study were all employees of CV Sumber Poultry Supplier amounted 84. The sampling technique used in this study used a saturated sampling technique. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Based on the results of hypothesis testing, in the partial test (t test) it can be stated that partially the competence and compensation variables affect the employees' work performance. The effect of competence was higher and more than double compare to compensation. This result is interesting for the company since business as supplier need competence more than compensation.*

Keywords: *Competence, Compensation, Work Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Sumber Poultry Supplier dengan jumlah populasi sebanyak 84. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier. Pengaruh kompetensi lebih besar dan signifikan bahkan lebih dari dua kali lipat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Hasil ini menarik dan berguna bagi perusahaan, ketika dalam bisnis supplier, kompetensi lebih dibutuhkan dibandingkan kompensasi.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Prestasi Kerja.

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disingkat dengan MSDM adalah sebuah bagian dari ilmu manajemen yang mempelajari hubungan antar manusia sebagai aset dan sumber daya perusahaan serta bagaimana mengelolanya agar benar-benar dapat menjalankan tugas dan wewenang masing-masing dengan baik (Batjo, 2018: 2). Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari prestasi kerja, prestasi kerja yang baik merupakan kinerja yang optimal. Prestasi karyawan tersebut merupakan salah satu

modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau organisasi, peran aktif tenaga kerja atau karyawan dalam melaksanakan dan penyelesaian tugas sangat menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi, tanpa adanya peranan karyawan atau tenaga kerja, teknologi tercanggih sekalipun tidak akan memiliki fungsi ataupun tidak berguna sama sekali (Larasati, 2018:7). Karyawan dan organisasi merupakan dua unsur yang saling membutuhkan. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah hasil dari prestasi kerja para karyawan dalam organisasi tersebut. Keberhasilan karyawan merupakan aktualisasi potensi diri karyawan sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya, sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan pengembangan. Sejalan dengan pertumbuhannya, organisasi dipacu untuk selalu mengembangkan potensi sumber daya manusianya agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional baik untuk masa sekarang maupun yang akan datang.

Prestasi kerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Marjuni, 2015:104). Karyawan dapat dinilai bekerja dengan baik bila memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Kasmir, 2015:180). Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya prestasi kerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Yusuf, 2014:204; Shofiawati, Poniwatie & Sutopo, 2018; Astuti & Prayogi, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya faktor internal dan eksternal. Salah satu yang menjadi faktor penting bagi prestasi kerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Sedikitnya kompetensi yang dimiliki karyawan dan tidak sesuainya pemberian kompensasi atas pekerjaan terhadap karyawan dapat berdampak menurunnya prestasi kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan CV Sumber Poultry Supplier sehingga prestasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan optimal. Terdapat beberapa indikator prestasi kerja karyawan diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, komunikasi, inisiatif, tingkat kehadiran dan absensi (Marjuni, 2015:112)

Faktor yang sangat berpengaruh adalah dimana prestasi kerja yang dimiliki oleh

karyawan ikut berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik maka kegiatan di dalam perusahaan akan berjalan dengan baik. Untuk memperoleh prestasi kerja yang baik, karyawan membutuhkan hal-hal penunjang yang membuat mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih optimal seperti pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan (Larasati, 2018:107). Memiliki semangat kerja yang tinggi dan jarang melakukan keluhan di dalam bekerja, tentu saja hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan karena produktifitas dari perusahaan tidak terhambat.

Kompetensi yang dimiliki karyawan juga penting bagi peningkatan prestasi kerja. Kompetensi merupakan kelebihan baik dari segi kemampuan, kreatifitas, pengetahuan maupun pengalaman yang membuat seorang karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Tanjung, (2013:6). Meningkatkan kompetensi karyawan menjadi salah satu perhatian bagi pimpinan atau perusahaan, karena hal tersebut dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih produktif. Terdapat beberapa indikator pada kompetensi antara lain mampu memecahkan masalah, keterampilan sosial, keterampilan teknis, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja serta mematuhi peraturan (Hutapea, 2014:106).

Kompensasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu kompensasi akan membantu perusahaan memotivasi karyawan dalam bekerja dan juga membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerjanya (Tannady, 2017:109). Seseorang akan bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Terdapat beberapa indikator kompensasi antara lain gaji, upah lembur, insentif, asuransi kesehatan dan kecelakaan, tunjangan dan fasilitas (Yani, 2012:142).

Adapun permasalahan lainnya terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan permasalahan mengenai kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, yakni penelitian dari Sri

Langgeng (2016) dari Fakultas Ekonomi Universitas Batam dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Hasil penelitian ini adalah kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan atau negatif terhadap prestasi kerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Singgih (2016) dari Universitas Pasundan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gusriadi (2017) dari Universitas Tamansiswa Padang dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada STKIP PGRI Padang”. Hasil uji yang dilakukan secara parsial dan simultan variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan STKIP PGRI Padang karena nilai signifikan $<0,05$. Sementara nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 10,8% sisanya 89,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Usrotun Khasanah (2017) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi *Financial* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji F, variabel *independent* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

CV Sumber Poultry Supplier atau yang biasa dikenal dengan Sumber PS merupakan perusahaan yang menjadi target dalam penelitian ini. Visi dari CV Sumber Poultry Supplier adalah untuk menjadi salah satu usaha grosir dan retail untuk produk-produk

peternakan (pakan, obat dan aksesoris) dengan berbasis teknologi. Sedangkan untuk misinya adalah memberikan pelayanan terbaik untuk membantu pelanggan dalam memenuhi kebutuhan pakan, obat, dan aksesoris hewan yang berkualitas dengan didukung oleh pengetahuan akan produk serta pelayanan "*sales*" dan "*after sales*" yang terbaik. Seiring perkembangan dunia usaha di bidang peternakan dan teknologi, untuk itu CV Sumber Poultry Supplier terus berusaha meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dan calon pelanggan, serta prestasi kerja karyawan dan juga perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menelusuri secara ilmiah dengan mengangkat judul yaitu “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv Sumber Poultry Supplier”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey menggunakan kuesioner.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel (Yusuf, 2014:43).

HASIL

Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dari 84 responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini mayoritas adalah pria sebanyak 72 orang, dengan usia rata-rata 18-25 tahun sebanyak 37 orang, dengan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 49 orang dan dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 38 orang.

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas menyatakan bahwa rhitung dari hasil pernyataan variabel kompetensi, kompensasi dan prestasi kerja lebih besar dari rtabel 0.2146 sehingga dapat

disimpulkan bahwabutir pernyataan tersebut valid.

Hasil nilai cronbach's alpha variable kompetensi sebesar 0.827, kompensasi sebesar 0.656 dan prestasi kerja sebesar 0.696 adalah $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner dari variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Pegujian Hipotesis

Uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	.252	.205		1.226	.224		
1 Rata_Kompetensi	.624	.063	.690	9.842	.000	.410	2.437
Rata_Kompensasi	.300	.078	.271	3.859	.000	.410	2.437

a. Dependent Variable: Rata_Prestasi_Kerja

Sumber : Data hasil *output* SPSS 20.0, 2019.

Tingkat signifikansi kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 9,842$ dan $t_{tabel} = 1,66388$. Angka 1,66388 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 81$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima atau kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tingkat signifikansi kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 3,859$ dan $t_{tabel} = 1,66388$. Angka 1,66388 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 81$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima atau kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 207,271$ dan $F_{tabel} = 3,96$. Angka 3,96 diperoleh dari F_{tabel} dengan

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 81$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $207,271 > 3,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima atau variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara parsial, dilihat bahwa variabel kompetensi memperoleh hasil signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Sumber Poultry Supplier. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sesuai dengan penelitian Yordan Singgih (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung” yang menyimpulkan bahwa pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang signifikan, yang berarti bahwa jika tingkat kompetensi dan pemberian kompensasi kepada karyawan baik, benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian secara parsial, dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh hasil signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Sumber Poultry Supplier. Hal ini sejalan dengan penelitian Darso (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen”. Hasil analisis ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi dengan prestasi kerja karyawan.

Pada hasil analisis dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi untuk uji f sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 207,271$ dan $F_{tabel} = 3,96$ yang dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Sumber Poultry Supplier. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusriadi (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada STKIP PGRI Padang”. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial dan simultan variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan STKIP PGRI Padang. Kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Sumber Poultry Supplier dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Hal tersebut terlihat dari beberapa hasil uji, yaitu berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan kuesioner pada indikator kompetensi secara keseluruhan kriteria persentase tanggapan responden terhadap variabel kompetensi adalah sebesar $\frac{3328}{4200} \times 100\% = 79.24\%$, yang berada diantara interval 68.01% – 84.00%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Karyawan CV Sumber Poultry Supplier dapat dikategorikan baik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan kuesioner pada indikator kompensasi secara keseluruhan kriteria persentase tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi adalah sebesar $\frac{3441}{4200} \times 100\% = 81.93\%$, yang berada diantara interval 68.01% – 84.00%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi yang diberikan kepada Karyawan CV Sumber Poultry Supplier dapat dikategorikan baik.

Sedangkan berdasarkan hasil pernyataan-pernyataan kuesioner pada indikator prestasi kerja secara keseluruhan kriteria persentase tanggapan responden terhadap variabel Prestasi Kerja adalah sebesar $\frac{2990}{3780} \times 100\% = 79.10\%$, yang berada diantara interval 68.01% – 84.00%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Karyawan CV Sumber Poultry Supplier dapat dikategorikan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil interpretasi korelasi koefisien yang menyatakan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja. Berdasarkan nilai korelasi pearson antara variabel kompetensi dengan prestasi kerja sebesar 0,898 dan nilai korelasi pearson antara variabel kompensasi dengan prestasi kerja sebesar 0,801 maka nilai korelasi berada di range 0,80-1,000 (sangat kuat). Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi dan kompensasi dengan prestasi kerja adalah sangat kuat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja, hal tersebut dapat dijelaskan berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,915 yang berarti menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada CV Sumber Poultry Supplier.

Hasil uji korelasi, baik korelasi *pearson* maupun koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi dan variabel kompensasi dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui kontribusi hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap prestasi kerja menunjukkan angka sebesar 83,7%, Sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model. Hasil uji hipotesis melalui uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi kompetensi dan kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} dan H_{a2} diterima atau variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji simultan (uji f) dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi kompetensi dan kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima atau variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan: $\hat{Y} = 0,252 + 0,624x_1 + 0,300x_2$. Hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,252 artinya jika variable kompetensi dan variable kompensasi bernilai 0, maka prestasi kerja karyawan sebesar 0,252. Jika variable X_1 (kompetensi) dinaikan 1 score dan variable X_2 (kompensasi) tetap atau tidak berubah maka prestasi kerja akan naik 0,624. Jika variable X_2 (kompensasi) dinaikan 1 score dan variable X_1 (kompetensi) tetap atau tidak berubah maka prestasi kerja akan naik 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier berganda berbanding lurus yang berarti jika X_1 (kompetensi) meningkat maka Y (prestasi kerja) juga akan meningkat, begitu juga dengan jika X_2 (kompensasi) meningkat maka Y (prestasi kerja) juga akan meningkat.

Saran

Hasil poin terendah atau kelemahan relatif pada indikator Kompetensi berada pada pernyataan ke 7 yang berjumlah 312 atau rata-rata 3,71 pada pernyataan “Saya mampu menguasai job desc, prosedur kerja dan pelayanan dengan baik”, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan kurang menguasai job desc, prosedur kerja dan pelayanan dengan baik. Menyikapi hal ini, peneliti menyarankan kepada perusahaan khususnya kepada manajemen CV Sumber Poultry Supplier untuk lebih memberikan motivasi, pelatihan maupun pengembangan terkait dengan prosedur kerja yang baik kepada karyawan agar mereka dapat lebih memahami dan menguasai job desc sesuai dengan prosedur kerja dan pelayanan.

Hasil poin terendah atau kelemahan relatif pada indikator Kompensasi berada pada pernyataan ke 1 yang berjumlah 329 atau rata-rata 3,92 pada pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan”, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat karyawan yang tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaannya. Menyikapi hal ini, peneliti menyarankan kepada perusahaan khususnya kepada manajemen CV Sumber Poultry Supplier untuk lebih memperhatikan kestabilan dan kesesuaian dari pada upah atau gaji kepada

karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan semakin loyalitas dalam bekerja serta tidak merasa kerja keras yang mereka lakukan tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan.

Hasil poin terendah atau kelemahan relatif pada indikator Prestasi Kerja berada pada pernyataan ke 9 yang berjumlah 311 atau rata-rata 3,70 pada pernyataan “Saya disiplin dalam tingkat kehadiran dan absensi seperti datang dan pulang kantor tepat pada waktunya”, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan kurang disiplin dalam tingkat kehadiran dan absensi seperti datang dan pulang kantor tepat pada waktunya. Menyikapi hal ini, peneliti menyarankan kepada perusahaan maupun manajemen CV Sumber Poultry Supplier untuk lebih memperhatikan tingkat kehadiran dan absensi karyawan dengan memberikan motivasi serta *reward* kepada karyawan yang dapat selalu datang tepat waktu agar mereka dapat lebih kompetitif dan semangat dalam tingkat kehadiran dan absensi juga lebih mematuhi peraturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Prayogi, I. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Proding The National Conferences Management and Business (NCMAB).
- Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Darso. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Gusriadi. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada STKIP PGRI Padang*. Universitas Tamansiswa Padang.
- Hutapea, P. (2014). *Kompetensi Plus*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Khasanah, U. 2017. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Financial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Langgeng, S. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT PEB Batam*. Universitas Batam.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV Sah Media.
- Singgih, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bandung*. Universitas Pasundan
- Shofiawati, R., Poniwati, A., Sutopo. 2018. *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Loyalitas Kerja Terhadap Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Surabaya*. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4: 3.
- Tanjung, H. (2013). *Manajemen Operasi*. Bogor: Grasindo.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Expert.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yusuf. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.