



Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Arifin¹, Magito², Didin Hikmah Perkasa^{3*}, Wenny Desty Febrian⁴

^{1,2,3,4}Universitas Dian Nusantara

*Email: didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

Diterima : 25 Juli 2023

Direvisi : 17 Agustus 2023

Dipublikasikan : 31 Agustus 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, Kompetensi dan Konflik terhadap kinerja Karyawan pada PT. Karina Jakarta Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada PT.Karina Jakarta Utara). Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antar variable yang diteliti. Alat pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarakan melalui googleform Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 50 orang, menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian outer model, inner model dan uji hipotesis.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Karina Jakarta Utara.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, Konflik Kerja dan kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Compensation, Competence and Work Conflict on Performance (Case Study at PT.Karina Jakarta Utara). The research design uses causal quantitative methods, namely knowing the influence of the variables studied. The data collection tool used a questionnaire that had been tested for validity and reliability which was distributed via googleform. The population studied in this study was 50 people, using a saturated sampling technique. Data analysis was performed using Smart-PLS (Partial Least Square) through testing the outer model, inner model and hypothesis testing. The results showed that the Compensation variable had no effect on performance, the Competence variable had an effect on employee performance and work Conflict had no effect on employee performance on PT.Karina Jakarta Utara.

Keywords: Compensation, Competence, Work Conflict, Employee Performance

Pendahuluan

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya karena selaku penggerak perusahaan yang akan mencapai tujuannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi



peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan (Anwar 2021). Adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang unggul maka akan menjadikan efektivitas dalam organisasi tercapai dengan baik (Ajjjah & Selvi, 2021).

Menurut Marlina & Wiryawan (2019) Sumber daya manusia sebagai kekuatan utama untuk bisa menjadikan suatu organisasi menjadi lebih berkembang. Setiap karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta mempunyai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang semakin baik. Ekhsan et al., (2020) Mengemukakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten.

Perkasa et al., (2022), mengemukakan bahwa kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, kompetitif sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Lebih jauh faktor kinerja pegawai tersebut dapat mempengaruhi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam usaha pencapaian tujuan (Lawu et al., 2019).

Fenomena dalam penelitian ini adalah turunnya kinerja karyawan pada PT Karina yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan dalam setahun terakhir. Hal tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini dimana terdapat target yang tidak dapat dipenuhi selama tahun 2021. Penurunan kinerja perusahaan ini mendapat perhatian yang serius dari pihak perusahaan, mengingat perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja terbaik untuk mencapai visi misi perusahaan.

Penyebab dari menurunnya kinerja karyawan didasari oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang memicu penurunan kinerja karyawan adalah kompensasi. Hikmah Perkasa & Ajis, (2019) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia agar meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Selain Kompensasi, kompetensi juga dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Menurut Wibowo, (2017) "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Kompetensi menjadi bekal dan modal sekaligus kriteria bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja tinggi. Hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja dilakukan oleh Diah & Nugraheni, (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat serupa diungkapkan Distyawaty, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Faiza et al. 2021).

Menurut Yasiri & Almanshur (2022) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja, di dalam interaksi seorang karyawan pasti mengalami



ketidakcocokan atau keselarasan antar individu. Ketidakcocokan tersebut akan menimbulkan ketegangan yang memicu terjadinya konflik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Indra et al., (2020) dengan penelitiannya menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Widjaja, (2021), menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Menurut Sugiyono, (2017) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan menurut Ferdinand, (2014) menjelaskan bahwa populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan PT Karina yang berjumlah 50 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Menurut Sugiyono, (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus betul-betul dapat mewakili (*representatif*). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Nonprobability Sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. Menurut Sugiyono, (2017) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan *nonprobability sampling* dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 responden. Dalam teknik pengumpulan data diharapkan diperoleh data yang akurat. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menurut Sugiyono, (2017) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan tipe skala Likert. Kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk *online* berupa *Google Forms*.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Ghozali (2018), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 1. Hasil Algoritma smartPLS 3.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Discriminant Validity

Pada gambar 1. pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 1: Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	Y_ Kinerja	X3_ Konflik Kerja	X2_ Kompetensi	X1_ Kompensasi
Y_ Kinerja	0.909			
X3_ Konflik Kerja	0.443	0.864		
X2_ Kompetensi	0.525	0.262	0.859	
X1_ Kompensasi	0.296	0.479	0.224	0.858

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0



Dari tabel 1. dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0

Tabel 2: Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_Kompensasi	0,802
X2_Kompetensi	0,843
X3_Konflik Kerja	0,762
Y_Kinerja	0,769

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 3: Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Y_Kinerja Karyawan	0,976	0,972	Reliable
X3_Konflik Kerja	0,964	0,958	Reliable
X2_Kompetensi	0,966	0,961	Reliable
X1_Kompensasi	0,983	0,981	Reliable

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan



Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsiste.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangkamenganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Nilai R-Square (R²)

Tabel 4 : Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA (Y)	0.838	0.827

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari data di tabel 4. disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,838 yang berarti data di atas dapat dijelaskan oleh semua variable –variabel independennya sebesar 83,8% dan sisanya 100% dikurangi 83,8% yaitu 16,2% yaitu dijelaskan diluar model penelitian ini.

f²Effect Size

Nilai f-square (f²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2018).

- 1) Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
 - 2) Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
 - 3) Apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah
- Berikut hasil nilai f² masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 5: Hasil Uji f²Effect Size

	Y_Kinerja Karyawan	Keterangan
X1_Kompensasi	0,005	lemah
X2_Kompetensi	1,538	Medium
X3_Konflik Kerja	0,001	lemah

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat jika nilai f² variabel Kompensasi memiliki 0,005, yang artinya variabel Kompensasi memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja. Nilai f² variabel kompetensi memiliki 1,538, yang artinya variabel Kompetensi memiliki pengaruh parsial sedang terhadap variabel Kinerja. Nilai f² variabel Konflik kerja memiliki 0,001, yang artinya memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja.

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q²). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model

mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 6: Hasil Uji Q-Square

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Y_Kinerja	0,655

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Hasil perhitungan di tabel 6, memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,655. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 65,5%. Sedangkan sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV)	P Values
Konflik Kerja (X3) ->Kinerja	0,014	0,004	0,061	0,224	0,823
Kompetensi (X2) ->Kinerja	0,961	0,969	0,093	10,385	0,000
Kompensasi (X1) ->Kinerja	0,049	0,062	0,120	0,410	0,682

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis PLS (*Partial Least Square*), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,049 dan memiliki nilai *t-statistic* < t-tabel (0,410 > 1,96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Pertama (H1) ditolak, artinya pada penelitian ini Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octario (2022), bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serupa dengan penelitian dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Meilasari et al., (2020) menyatakann bahwa Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,961 dan memiliki nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ ($10,385 < 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Kompetensi terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kompetensi menentukan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muslimat (2020), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Perkasa et al., (2018), yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,303 dan memiliki nilai $t\text{-statistic} > t\text{-tabel}$ ($0,014 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, artinya pada penelitian ini Konflik kerja terhadap Kinerja Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yadi (2022) Dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wati et al.,(2021), menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karina Jakarta utara, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kenaikan pada variabel Kompensasi tidak akan mempengaruhi kenaikan kinerja, sehingga pengaruh Kompensasi dapat diabaikan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika kompetensi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Sebaliknya, jika kompetensi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, konflik kerja yang positif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak bergantung pada konflik kerja yang terjadi pada pegawai di PT. Karina Jakarta utara.

Daftar Pustaka

- Ajjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 232–236.
- Anwar Alvandi Teguh. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA TEKNISI INDIHOME PT. WILAYAH TELKOM RIAU DARATAN good performance, competence is needed to solve ideas, good work standards, and the employee performance, namely compensation. With the compe.* 1(2), 104–109.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375>
- Distyawaty. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja



- Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis, Volume 5(4)*, 56–68.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26–39.
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Structursal Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Leasr Square*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikmah Perkasa, D., & Ajis, A. (2019). *Dampak Pemberian Kompensasi, Kepuasan Kerja Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 14(2), 114–126.
- Indra, K., Kusdianto, I., & Muhani, P. M. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(11), 1–11.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Marlina, L., & Wiryawan, T. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hikari Teknologi Toolsindo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–14.
- Octario, O. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store (Studi Kasus pada MDS 338 Palembang). *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.677>
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). EFEK KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA APARTEMEN X JAKARTA. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57–76.
- Perkasa, D. H., Utomo, A. J., & Abidin, Z. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI MENGGUNAKAN IT DAN KOMUNIKASI PEMASARAN TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING E-COMMERCE BISNIS UMKM FASHION (Studi Kasus UMKM Jakarta Barat dan Tangerang Selatan)*.
- PRATAMA, K. K. D. I. P. T. D. (2020). JURNAL EKONOMI EFEKTIF. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2).
- Untung, W., Lies, I., Yuliati, & Wahyuningsih, W. S. (2020). *ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, REWARD DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE (Studi pada Driver Ojek Online di Kota Semarang)*. 4, 487–506.
- Wati, H., Firdaus, M. A., Muniroh, L., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 383–388.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



Global : Jurnal Lentera BITEP
Volume 01 No 01 Agustus 2023
E ISSN : 3025-5503



<https://lenteranusa.id/>

- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarok, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(2), 83–94.
- Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 2012–2018. <https://doi.org/10.47747/jnm PSDM.v3i4.946>
- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74.