

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES
CEMERLANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : NURIANI RITONGA
NPM : 1505160366
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NURIANI RITONGA
NPM : 71505160366
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES GEMERLANG MEDAN
Dinyatakan (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


Dr. J. FRIZEN, SE., M.Si


LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., MM

Pembimbing


Drs. M. ELFI AZHAR, SE., M.Si

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si



Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURIANI RITONGA
N.P.M : 1505160366
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP
SUKSES CEMERLANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing Skripsi

Drs. M. ELFI AZHAR, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NURIANI RITONGA
NPM : 1505160366
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 04. Desember... 2018
Pembuat Pernyataan



NURIANI RITONGA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

NURIANI RITONGA. NPM. 1505160366. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Adapun jenis penelitian ini menggunakan asosiatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan dan sampelnya 54 orang . Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi dokumentasi dan angket lalu diuji menggunakan validitas dan reabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R square). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan, hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan, hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warohma'tullahi wabarakatuh

Allhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Sholawat dan salam kehadiran Nabi Muhammad SWT, sehingga risalah dan ajarannya dicapai penulis rasakan pada saat sekarang ini. Proposal ini berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan “ yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan proposal ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa Ayahanda dan Ibunda selaku orang tua yang selama ini yang memberikan do'a, semangat dan dukungan baik yang mempengaruhi dalam kehidupan, selama penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Drs. M.Elfi Azhar, SE., M.Si., selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan proposal ini.
9. Bapak Saprial Manurung, SE., MA., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun laporan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Pimpinan/Staff karyawan dan karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang medan yang telah banyak bekerja sama dengan penulis dalam memperoleh data-data yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan laporan proposal ini.
12. Kepada para teman-teman yang seperjuangan 6 E manajemen pagi yang telah memberikan bantuan, motivasi dan saran serta dukungannya dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari semua pihak untuk kesempurnaannya dimasa yang akan datang.

Medan, Maret 2019
Penulis

Nuriani Ritonga
NPM 1505160366

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	9
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	10
c. Indikator Kinerja.....	11
2. Kompetensi	11
a. Pengertian Kompetensi	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	12
c. Indikator Kompetensi	13
3. Kompensasi	14
a. Pengertian Kompensasi.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	15
c. Indikator Kompensasi	16
B. Kerangka Konseptual.....	17
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	17
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	18
3. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja.....	19
C. Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Defenisi Operasional.....	22
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	25
E. Teknik dan Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Deskripsi Data Penelitian	37
2. Identitas Responden	38
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	39
4. Regresi Linier Berganda	46
5. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Multikolinieritas	49
c. Uji Heteroditas.....	50
6. Uji Hipotesis	51
a. Uji t (Uji Parsial)	51
b. Uji F (Uji Simultan).....	52
7. Koefisiensi Determinasi (R-Square)	53
a. Pembahasan	53
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	54
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	55
3. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
B. Kesimpulan	57
C. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	: Definisi Operasional	23
Tabel III-2	: Waktu Penelitian	25
Tabel III-3	: Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1 (Kompensasi)	28
Tabel III-4	: Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2 (Kompetensi).....	29
Tabel III-5	: Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja	29
Tabel III-6	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	31
Tabel IV-1	: Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel IV-2	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV-3	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel IV-4	: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel IV-5	: Skor Angket Variabel Kompensasi (X1)	40
Tabel IV-6	: Skor Angket Variabel Kompetensi (X2).....	42
Tabel IV-7	: Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel IV-8	: Regresi Linier Berganda	46
Tabel IV-9	: Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel IV-10	: Uji Parsial (uji t).....	51
Tabel IV-11	: Uji Simultan (uji F)	52
Tabel-12	: Koefisien Determinasi (R-Square).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .	18
Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja...	19
Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja	20
Gambar IV-1 Uji Normalitas Regression	49
Gambar IV-2 Uji Normalitas Histogram	48
Gambar IV- 3 Uji Heterokedastisitas.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Pengolahan sumber daya manusia harus menjadi pemikiran dan penentu keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga mempunyai peran aktif dalam pengambilan keputusan, artinya keputusan yang terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan dan organisasi saling membutuhkan, kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi sebagai hasil dari kinerja para karyawan dalam organisasi tersebut.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, maka sangat layak bagi setiap organisasi mencurahkan perhatiannya kepada pegawai sejak awal. Untuk melaksanakan tujuan tersebut diperlukan adanya kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan pemenuhannya oleh organisasi mutlak diciptakan. Pegawai mempunyai sifat yang kompleksitas dalam suasana dan dalam kondisi

bagaimanapun. Dalam menjalankan pekerjaannya pegawai selalu dilandasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang BUPJ, Outsorcing dan perdagangan umum. Kegiatan usaha mencakup usaha jasa pengamanan, (satpam.security), serta perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan. PT. Mantap Sukses Cemerlang merupakan Outsorcing yang menangani ketenagakerjaan mulai dari perekrutan, pelatihan, penempatan, training sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan survey pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan terdapat beberapa permasalahan objek yang akan diteliti, diantaranya adalah kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban kerja karyawan di perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas, kompetensi karyawan masih kurang, terlihat dari masih adanya karyawan yang meminta bantuan kepada karyawan lain untuk mengerjakan tugasnya, kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan, kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang pulang disaat jam kerja.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan dalam meningkatkan aktivitas kerja karyawan. Namun permasalahan yang

menjadi konsentrasi penulis untuk diteliti, dibatasi pada masalah kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Menurut Kenelak, *dkk.*, (2016, hal. 2) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap kinerja individu. Kinerja yang baik langkah untuk mencapai tujuan individu, oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Sedangkan menurut Syafrina (2017, hal. 6) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu berhubungan dengan kompensasi dalam pandangan Haryani, *dkk.*, (2015, hal. 3) bahwa kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai sebuah penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Sedangkan Sinambela (2016, hal. 217) mengemukakan kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu, mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap

kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Firmandari (2014, hal. 26) yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel modera (Studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta)” yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Kajian terdahulu penelitian Wijaya & Andreani (2015, hal. 44) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama” yang membuat kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama.

Adapun hubungan tentang kompetensi dalam pandangan Panggabean (2013, hal. 105) kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*Knowledge*), kemampuan/keterampilan (*Skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Sedangkan Kompetensi menurut Mulyadi (2010, hal. 100) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang

berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

Sedangkan dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Shaputra & Hendriani (2015, hal. 7) kompetensi karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Kajian terdahulu penelitian Sujana (2012, hal. 8) yang berjudul “Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten (Studi pada kantor inspektorat kabupaten bandung dan buleleng” yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk meneliti secara mendalam tentang Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu penulis menetapkan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan beban kerja karyawan di perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas.
2. Kompetensi karyawan masih kurang, terlihat dari masih adanya karyawan yang meminta bantuan kepada karyawan lain untuk mengerjakan tugasnya
3. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan.
4. Kurangnya disiplin karyawan, terlihat dari karyawan yang pulang disaat jam kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Identifikasi masalah yang ada dalam pembahasan serta untuk mendapatkan gambaran penelitian yang jelas dan tidak melebar pada saat menganalisa dalam pembahasan, maka peneliti membatasi ruang lingkup objek penelitian ini yang dilakukan hanya meliputi kompensasi, kompetensi dan kinerja.

2. Rumusan masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang medan?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan?
- c. Apakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan lebih luas penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai refrensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan.

c. Manfaat bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Kebanyakan orang yang bekerja ingin melaksanakan ingin melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Herawati, *dkk.*, (2016, hal. 1958) kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Sedangkan menurut Amirullah (2015, hal. 210) pada dasarnya merupakan hasil kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja.

Adapun dalam pandangan Hidayat & Taufiq (2012, hal. 81) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Sedangkan Permansari (2013, hal. 3) mengemukakan, kinerja merupakan prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh karyawan. Noor (2013, hal. 270) mengemukakan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan

dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan atau prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa kinerja perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor. Dalam pandangan Kasmir (2018, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sementara Menurut Sofyan (2013, hal. 30) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi dua yaitu, yang pertama Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan sosial dan yang kedua Faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat. Adapun menurut Turere (2013, hal. 14) faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu, Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, Sarana pendukung dan Supra sarana. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Taurisa (2016, hal. 4) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan individual, yaitu, kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dilakukan, serta dukungan organisasi.

c. Indikator Kinerja

Dalam melakukan sebuah penelitian akan menjadi lebih mudah memiliki indikator atau pengukuran yang bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas sebuah penulisan. Menurut Bangun (2012, hal. 233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui, jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan.

Disisi lain menurut Moeheriono (2012, hal. 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut, efektif, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan. Sedangkan menurut Yulihardi & Iskamto (2018, hal. 112) indikator kinerja adalah sebagai berikut; kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu dan efektivitas. Adapun menurut Arifin (2010, hal. 177) kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, pendapatan, perencanaan kerja.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adalah adanya jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, efektif, efisiensi, kualitas, produktivitas, keselamatan, kuantitas kerja, pengetahuan, dan pendapatan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Kompetensi menurut Edison, *dkk.*, (2017, hal. 140)

adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal. 271) 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.

Adapun menurut Sutrisno (2009, hal. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hendriani, *dkk.*, (2013, hal. 136) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keterampilan, kemampuan dan keahlian dari diri seorang karyawan demi untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuh kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Michael Zwell dalam Darmadi (2018, hal. 72) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal. 11) kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :kemampuan dan keterampilan, motivasi dan ertos kerja. Adapun menurut Rofa'ah (2016, hal. 45) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kepribadian yaitu, umur atau kematangan seseorang, status ekonomi, motivasi diri, keadaan keluarga dan lingkungan dan yang terakhir adalah pendidikan. Sedangkan menurut Sidharta & Lusyana (2014, hal. 51) faktor kompetensi yaitu; faktorpengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*Skill*), kemampuan (*ability*).

c. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini ada beberapa indikator kompetensi. Adapun beberapa indikator kompetensi menurut Bahri (2016, hal. 54) kompetensi kerja meliputi enam indikator, yaitu pengetahuan, tingkat kesesuaian kualitas kerja, keahlian dan profesionalisme, kemampuan pengembangan keahlian, tanggung jawab dan efektivitas, tingkat keterbukaan dalam promosi jabatan. Sedangkan menurut Armstrong (2004, hal. 94) indikator positif kompetensi yaitu mencapai tingkat kinerja tim, menetapkan sasaran, memonitor kinerja terus menerus dan memberikan umpan balik yang baik, menjaga relasi yang efektif bersama, mengembangkan suatu tujuan umum dalam tim, membangun moral tim.

Menurut Setiawati (2009, hal. 2) ada empat (4) indikator kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Adapun menurut Panggabean (2013, hal. 105) indikator kompetensi adalah sebagai berikut; pengalaman kerja, jenjang pendidikan, keterampilan, dan motivasi.

Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa indikator dari kompetensi adalah pengetahuan, tingkat kesesuaian kualitas kerja, keahlian dan profesionalisme, kemampuan, tanggung jawab dan efektivitas, tingkat keterbukaan dalam promosi jabatan, mencapai tingkat kinerja tim, menetapkan sasaran, membangun moral tim, kepribadian, pengalaman kerja, jenjang pendidikan, keterampilan, dan motivasi.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang diterima karyawan untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat, dengan adanya pemberian kompensasi .maka kehidupan karyawan menjadi lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat. Bagi karyawan kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Mubarak (2017, hal. 93) kompensasi adalah imbalan atas kontribusi seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi.

Sedangkan dalam pandangan Haryani, *dkk.*, (2015, hal. 3) bahwa kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai sebuah penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Adapun menurut Sajangbati (2016, hal. 463) pada dasarnya kompensasi merupakan suatu balasan jasa atau timbal balik dari perusahaan kepada seorang karyawan atas segala usaha dan prestasi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam memajukan perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Rachmawati (2008, hal. 146) kompensasi adalah keseluruhan

balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja atas kerja keras dan keterampilan demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sihombing, *dkk.*, (2015, hal. 115) yaitu, penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan untuk membayar, produktifitas, biaya hidup, pemerintah. Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal. 234) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu, kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Menurut Sofyandi (2008, hal. 162) organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan, biaya hidup/cost of living, posisi atau jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dan sektor pemerintah

Adapun menurut Khair (2017, hal. 85) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi tiga (3) yaitu, faktor internal organisasi, adapun faktor-faktor internal organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai kemampuan organisasi dan serikat pekerja, faktor pribadi sumber daya manusia, faktor pribadi merupakan karakteristik pribadi yang mempengaruhi banyak hal seperti, produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan, pengalaman, jenis dan sifat, Faktor eksternal organisasi, faktor yang ada diluar organisasi juga memberikan pengaruh dalam menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima, penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup dan kondisi perekonomian nasional.

c. Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa indikator atau pengukuran dari kompensasi seperti menurut Afghoni & Wahyudi (2011, hal. 44) indikator-indikator kompensasi yaitu: gaji/upah, tunjangan sosial, tunjangan kesehatan dan insentif. Menurut Aulia dan Troena dalam Khair (2017, hal. 195) indikator kompensasi sebagai berikut: upah dan gaji, insentif dan tunjangan.

Sedangkan menurut Baharuddin, *dkk.*, (2013) adapun indikator kompensasi yaitu: gaji, insentif, proteksi, dan Fasilitas. Adapun menurut Fauzi (2014, hal. 176) kompensasi finansial meliputi; gaji, upah, insentif, tunjangan, komisi, dan bonus sedangkan kompensasi non finansialnya meliputi; rekan kerja yang kooperatif, fasilitas yang memadai dan pekerjaan yang sesuai.

Berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan indikator-indikator dari kompensasi yaitu, gaji, upah, insentif, tunjangan sosial, tunjangan kesehatan, fasilitas, komisi, bonus, proteksi, rekan kerja, dan pekerjaan yang sesuai.

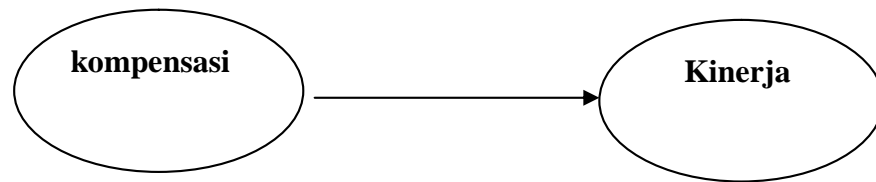
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawannya. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja akan lebih baik agar tercapainya sasaran atau tujuan organisasi. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan meningkatnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

Menurut Firmandari (2014, hal. 26) pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Wijaya & Andreani (2015, hal. 44) yang berjudul "Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama yang membuat kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.



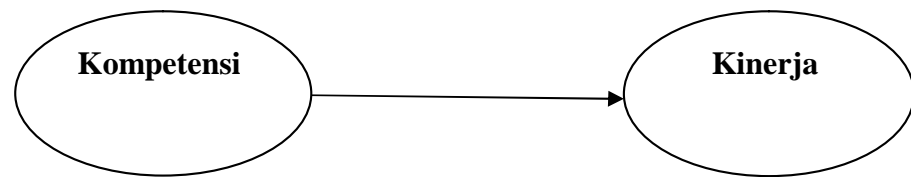
Gambar II.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Wijaya & Andreani, (2015, hal. 44)

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai mana kesimpulan beberapa studi, bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh potensi karyawan yang dipimpinya. Karyawan akan termotivasi jika kompetensi yang dimiliki sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kompetensi tersebut akan berdampak pada tingkat kepercayaan diri dalam bekerja. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan cenderung menampakkan kemampuannya melalui prestasi di dalam perusahaan.

Menurut Shaputra & Hendriani (2015, hal. 7) kompetensi karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Posuma (2013, hal. 655) yang berjudul “Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado yang membuat kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.



Gambar II.2
Paradigma Penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja
Posuma, (2013, hal. 655)

3. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

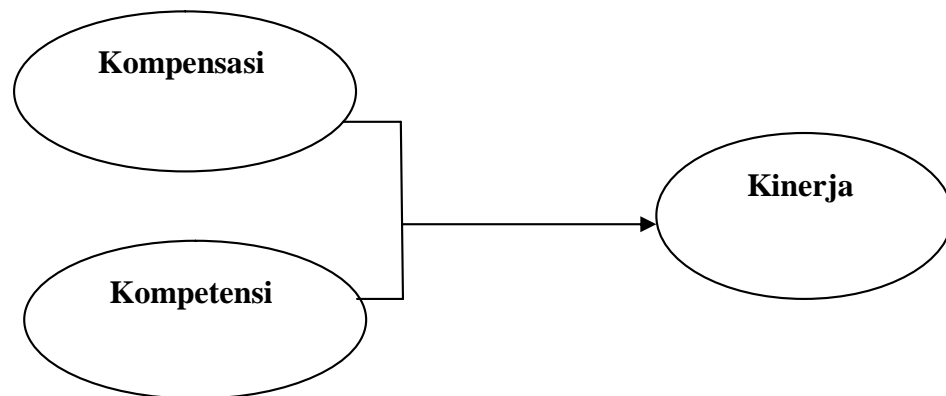
Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang. Berlangsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Kompensasi yang adil dan sesuai dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan Kompetensi yang dimiliki karyawan juga untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang berkualitas. Maka dapat diduga terdapat hubungan secara bersama-sama antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Apabila kedua variabel tersebut ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan kata lain semakin tinggi kompensasi dan kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kompensasi dan kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Menurut Posuma (2013, hal. 655) kompensasi yang diberikan secara benar, itu akan berpengaruh pada karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam bekerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Seseorang bekerja

untuk memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian kompetensi menjadi sangatlah berguna dalam membantu organisasi sehingga dengan memaksimalkan kompetensi mendorong budaya kinerja yang tinggi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian Posuma Daly (2015, hal. 93) yang berjudul Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana daerah provinsi Sulawesi tengah yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana provinsi Sulawesi Tengah.



Gambar II-3
Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi
terhadap kinerja.
Daly (2015, hal. 93)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan dari kerangka di atas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan
3. Ada pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

Tabel III-1 Defenisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No Pertanyaan
1	Kompensasi	Kompensasi adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja atas kerja keras dan keterampilan demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mubarok (2017, hal. 93), Haryani, <i>dkk.</i> , (2015), Sajangbati (2016), Rachmawati (2008, hal. 146)	Kompensasi yaitu, gaji, upah, insentif, tunjangan sosial, tunjangan kesehatan, fasilitas, komisi, bonus, proteksi, rekan kerja, dan pekerjaan yang sesuai. Menurut Afghoni & Wahyudi (2011), Aulia dan Troena dalam Khair (2017, hal. 195), Baharuddin, <i>dkk.</i> , (2013), Fauzi (2014).	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Upah	1-5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
2	Kompetensi	Kompetensi adalah keterampilan, kemampuan dan keahlian dari diri seorang karyawan demi untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Menurut Edison <i>dkk.</i> , (2017, hal. 140), Wibowo (2014, hal. 271), Sutrisno(2009, hal. 203), Hendriani, <i>dkk.</i> , (2013).	Kompetensi adalah pengetahuan, tingkat kesesuaian kualitas kerja, keahlian dan profesionalisme, kemampuan, tanggung jawab dan efektivitas, tingkat keterbukaan dalam promosi jabatan, mencapai tingkat kinerja tim, menetapkan sasaran, membangun moral tim, kepribadian, pengalaman kerja, jenjang pendidikan, keterampilan,	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Pengalaman Kerja 4. Pendidikan 5. Motivasi	1-5	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18 19, 20

			dan motivasi. Menurut Bahri (2016), Armstrong (2004, hal. 94), Setiawati (2009), Panggabean (2013).			
3	Kinerja	Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan atau prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Menurut Herawati, <i>dkk.</i> , (2016), Amirullah (2015, hal. 210), Hidayat & Taufiq (2012), Permansari (2013).	Kinerja adalah adanya jumlah kerja, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama, efektif, efisiensi, kualitas, produktivitas, keselamatan, kuantitas kerja, pengetahuan, dan pendapatan. Menurut Bangun (2012, hal. 233), Moeheriono (2012, hal. 114), Yulihardi & Iskanto (2018), Arifin (2010).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Produktifitas 5. Kehadiran	1-5	21, 22 23, 24 25, 26 27, 28 29, 30

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan Jl. Tangkul/Rukun No 33 Medan. Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel III-2 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov-18				Dec-18				Jan-18				Feb-19				Mar-19				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul			■																		
2	Pra Riset				■																	
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■													
4	Seminar Proposal									■												
5	Riset																					
6	Penulisan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																			■	■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 62)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015, hal. 63). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 54orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui secara sesuatu mendalam kepada karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. Mantap sukses Cemerlang Medan yang berhubungan dengan penelitian seperti , sejarah, struktur, dan uraian tugas.
3. Angket/kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan menyebarkan lemabr pertanyaan/pertanyaan tertulis tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditujukan kepada karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan dengan menggunakan skala likert.

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi, dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 183)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah hasil variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
2. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid.
3. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig2-tailed $>$ α 0,05).
 - b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig2-tailed $>$ α 0,05).

Tabel III-3
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,457(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 2	0,466(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,688(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,638(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,454(positif)	0,001<0,05	Valid
Item 6	0,673(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,652(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,637(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,566(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,476(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,640(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,652(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,734(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,668(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,798(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,824(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,781(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,790(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,799(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,639(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,745(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,766(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,718(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,668(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,697(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,680(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,636(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,781(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,774(positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,505(positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan penelitian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto dalam Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan cara menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s1^2} \right]$$

Sumber : Arikunto dalam Juliandi,*dkk.*, (2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas intrument

\sum = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum sb^2$ = Jumlah varians butir

$s1^2$ = Varians total

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat

dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.81).

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $> 0,60$ maka suatu instrument adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitasnya Alpha $< 0,60$ maka suatu instrument tidak reliabilitas (tidak terpercaya).

Tabel III-6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi (X1)	0,831 $>$ 0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,925 $>$ 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,910 $>$ 0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 22

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: sugiyono (2012, hal 277)

Dimana:

Y = Kinerja

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kompetensi

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang terbaik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Gujarati dalam Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013, hal. 154).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013, hal. 103).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Arief dan Gujarati dalam Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sanusi, 2014, hal. 171).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 184).

Keterangan :

- t = Nilai
 n = Jumlah Sampel
 r = Nilai Koefisiensi Korelasi

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Bentuk Pengujiannya:

H0: $r_s = 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H0: $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambil Keputusan:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H0 ditolak, Ha diterima
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ = H0 diterima, Ha ditolak

Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- a) Tolak H0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05).

- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05
(sig. $< \alpha$ 0,05).

b. Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Sanusi, 2014, hal. 171). Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari kedua koefisien regresi secara simultan atau serentak.

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah Sampel

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan kompetensi terhadap Kinerja.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H0 ditolak, Ha diterima
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H0 diterima, Ha ditolak

Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05).
- c) Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05).

4. Kofisiensi Determinasi

Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013, hal. 95). Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana : D = Koefisiensi Determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada perusahaan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel X1, 9 pertanyaan untuk variabel X2, dan 12 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang terjadi variabel X1 adalah kompensasi, variabel X2 adalah kompetensi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 54 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel *checklist*. Seperti yang penulis kemukakan pada Bab III.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel terikat Y maupun variabel bebas X1, dan X2:

2. Identitas responden

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	55,6	55,6	55,6
	Perempuan	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 30 orang (56%), sedangkan responden perempuan berjumlah 24 orang (44%). Dengan demikian mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dari total keseluruhan.

c. Usia

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-34 tahun	29	53,7	53,7	53,7
	35-45 tahun	20	37,0	37,0	90,7
	46-53 tahun	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 24-34 tahun sebanyak 29 orang (54%), responden yang berusia 35-45 tahun

sebanyak 20 orang (37%), dan responden yang berusia 46-53 tahun sebanyak 5 orang (9%), dengan demikian mayoritas responden ini adalah 24-34 tahun sebanyak 29 orang.

d. Tingkat pendidikan

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	5	9,3	9,3	9,3
	S1	29	53,7	53,7	63,0
	SMA/SMK	20	37,0	37,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan S2 adalah sebanyak 5 orang (9%), responden yang tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang (54%), sedangkan responden yang tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 20 orang (37%). Dengan demikian mayoritas responden terbanyak tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kompensasi (X1)

Berikut hasil data tabulasi dari kuisioner yang telah disebarkan pada penelitian untuk variabel kompensasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel Kompensasi (X1)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	29,60%	14	25,90%	22	40,70%	2	3,70%	0	0,00%	54	100%
2	21	38,90%	7	13,00%	25	46,30%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
3	21	38,90%	6	11,10%	24	44,40%	3	5,60%	0	0,00%	54	100%
4	22	40,70%	7	13,00%	23	42,60%	2	3,70%	0	0,00%	54	100%
5	25	46,30%	7	13,00%	21	38,90%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
6	24	44,40%	10	18,50%	19	35,20%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
7	22	40,70%	10	18,50%	17	31,50%	5	9,30%	0	0,00%	54	100%
8	26	48,10%	11	20,40%	16	29,60%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
9	17	31,50%	15	27,80%	18	33,30%	4	7,40%	0	0,00%	54	100%
10	27	50,00%	10	18,50%	15	27,80%	2	3,70%	0	0,00%	54	100%

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang besarnya gaji yang diterima telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40,70%.
2. Jawaban responden tentang gaji yang diterima adil dan sesuai dengan jabatan di perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 46,30%.
3. Jawaban responden tentang insentif yang diterima sesuai dengan keuntungan yang didapat karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 44,40%.

4. Jawaban responden tentang mendapat insentif setiap tahun dari perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 42,60%.
5. Jawaban responden tentang tunjangan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan untuk perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,30%.
6. Jawaban responden tentang tunjangan yang diterima sesuai dengan masa kerja yang telah di tempuh, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,40%.
7. Jawaban responden tentang fasilitas yang disediakan perusahaan dapat menunjang pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,70%.
8. Jawaban responden tentang fasilitas keamanan yang disediakan pihak perusahaan membuat merasa aman selama berada di lokasi perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,10%.
9. Jawaban responden tentang upah yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 33,30%.
10. Jawaban responden tentang upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,00%.

b. Variabel Kompetensi (X2)

Berikut hasil data tabulasi dari kuisioner yang telah disebarkan pada penelitian untuk variabel kompetensi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X2)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	44,40%	10	18,50%	20	37,00%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
2	27	50,00%	5	9,30%	20	37,00%	2	3,70%	0	0,00%	54	100%
3	22	40,70%	9	16,70%	23	42,60%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	26	48,10%	8	14,80%	18	33,30%	2	3,70%	0	0,00%	54	100%
5	21	38,90%	8	14,80%	25	46,30%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
6	20	37,00%	13	24,10%	20	37,00%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
7	19	35,20%	9	16,70%	26	48,10%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	27	50,00%	5	9,30%	21	38,90%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
9	25	46,30%	7	13,00%	21	38,90%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
10	26	48,10%	9	16,70%	19	35,20%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban reponden tentang setiap yang dibebankan oleh perusahaan selalu menguasai dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,40%.
2. Jawaban responden tentang selalu memahami pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,00%.

3. Jawaban responden tentang dengan keterampilan yang dimiliki dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 42,60%.
4. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk kreatif dalam menjalankan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,10%.
5. Jawaban responden tentang lama kerja/masa kerja dapat memudahkan dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 46,30%.
6. Jawaban responden tentang pengalaman kerja yang dimiliki, membantu mengurangi kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) dan 5 (sangat setuju) sebesar 37,00%.
7. Jawaban responden tentang dapat memahami pekerjaan yang dijalani karena sesuai dengan pendidikan yang dipelajari, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 48,10%.
8. Jawaban responden tentang latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang sekarang, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,00%.
9. Jawaban responden tentang karyawan selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,30%.

10. Jawaban responden tentang pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 48,10%.

c. Variabel Kinerja

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	46,30%	11	20,40%	17	31,50%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
2	25	46,30%	11	20,40%	18	33,30%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
3	30	55,60%	9	16,70%	15	27,80%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
4	22	40,70%	13	24,10%	19	35,20%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
5	20	37,00%	17	31,50%	16	29,60%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
6	23	42,60%	14	25,90%	16	29,60%	1	1,90%	0	0,00%	54	100%
7	24	44,40%	16	29,60%	14	25,90%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
8	22	40,70%	16	29,60%	16	29,60%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
9	24	44,40%	17	31,50%	13	24,10%	0	0,00%	0	0,00%	54	100%
10	23	42,60%	11	20,40%	18	33,30%	2	3,70%	0	0,00%	54	100%

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,30%.

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 46,30%.
3. Jawaban responden tentang dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 55,60%.
4. Jawaban responden tentang standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara baik dan optimal, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,70%.
5. Jawaban responden tentang selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,00%.
6. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,60%.
7. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan secara konsisten dengan memerhatikan tingkat perolehan hasil, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,40%.
8. Jawaban responden tentang selalu bekerja sebaik mungkin dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40,70%.

9. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar tidak pernah absen saat hari kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 44,40%.
10. Jawaban responden tentang selalu berusaha tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,60%.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-8
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,454	6,813		2,562	,013
Kompensasi	,478	,136	,436	3,506	,001
Kompetensi	,121	,109	,137	1,103	,275

a. Dependent Variable: Y Kinerja
Sumber: Penelitian Hasil SPSS 22

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22 diatas akan didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,454 + 0,478X_1 + 0,121X_2$$

Persamaan diatas memerhatikan bahwa semua variabel bebas kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

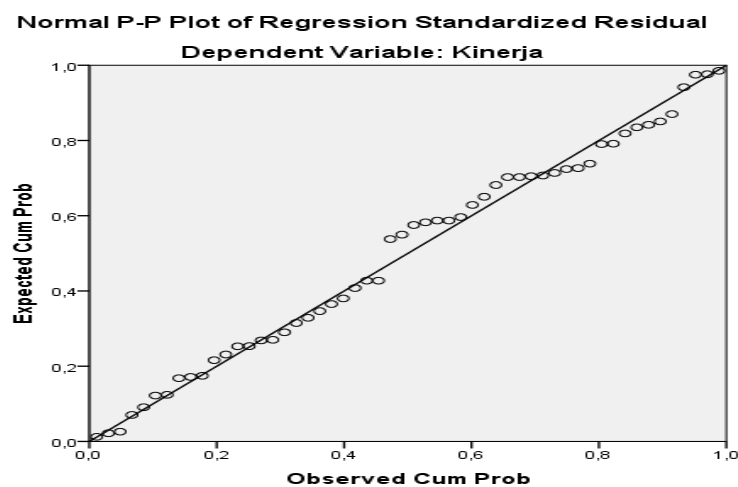
Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika kompensasi dan kompetensi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 17,454.
- b. Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 47,8%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika kompetensi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 12,1%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



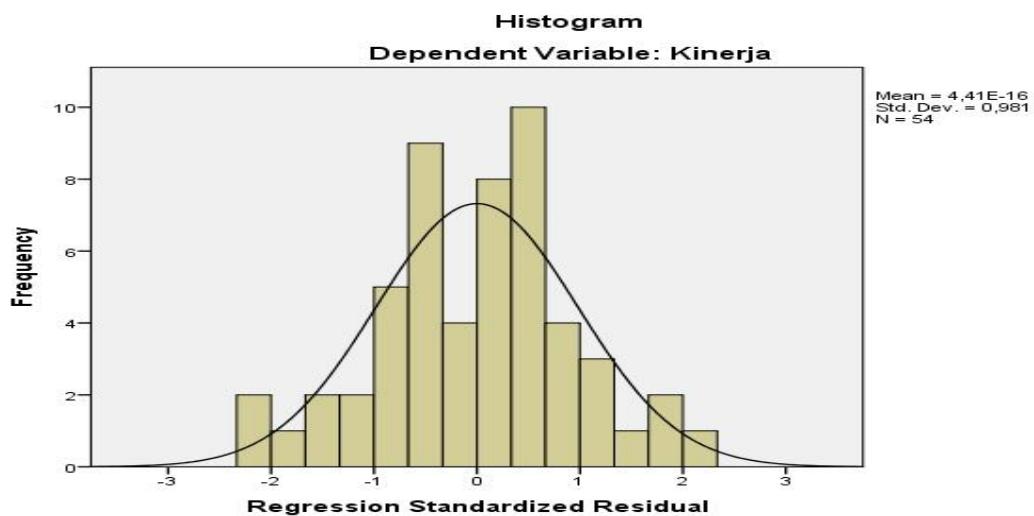
Gambar IV-1

Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot

Sumber: hasil Pengelolahan *SPSS 22*

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

Histogram adalah grafik batang yang dapat berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.



Gambar IV-2
Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot
Sumber: SPSS 22

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat grafik histogram menunjukkan bahwa variabel cenderung normal karena garis tengah atau titik nol dari diagram hampir mendekati tengah.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas atau jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-9
Uji Multikolinieritas

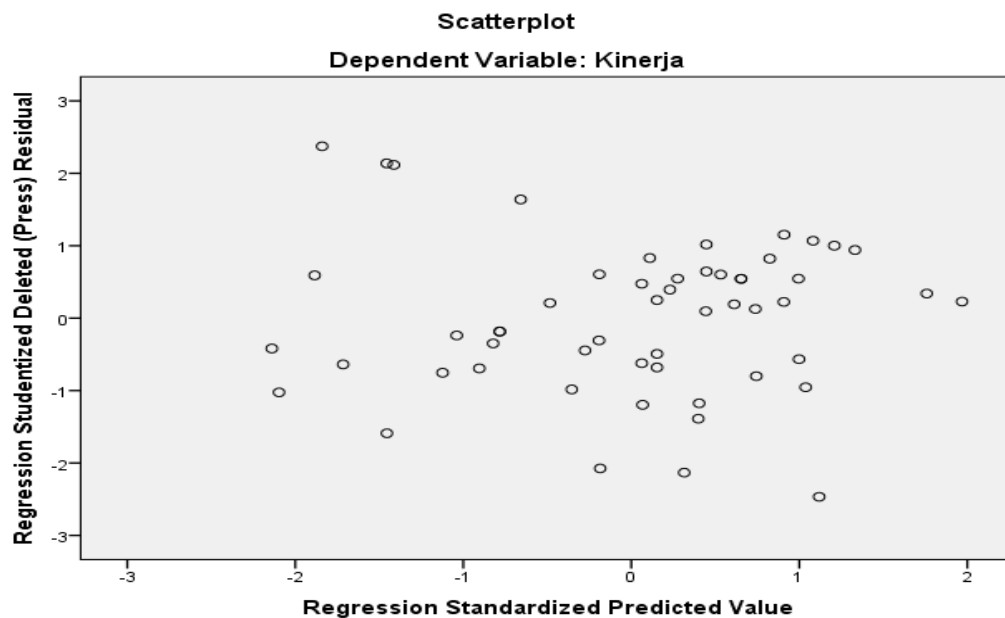
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompensasi	,443	,441	,435	,997	1,003
Kompetensi	,161	,153	,137	,997	1,003

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni kompensasi dan kompetensi memiliki nilai tolerance untuk variabel kompensasi dan kompetensi adalah $0,997 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel kompensasi dan kompetensi adalah $1,003 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3

Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerapkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika nilai probabilitas $<$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$). Sedangkan terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} > \alpha 0,05$), dimana $54-2=52$ t tabel dari $52 = 2,007$.

Tabel IV-10
Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,454	6,813		2,562	,013
	Kompensasi	,478	,136	,436	3,506	,001
	Kompetensi	,121	,109	,137	1,103	,275

b. Dependent Variable: Y Kinerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 3,506 berarti $t_{hitung} 3,506 > t_{tabel} 2,007$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak (H_a diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 1,103 berarti $t_{hitung} 1,103 < t_{tabel} 2,007$ dan signifikan t lebih besar dari 0,05 ($0,275 > 0,05$) maka H_0 diterima (H_a ditolak), ini menunjukkan bahwa

secara persial kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terkait (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel} dk = 54-2-1=51$, $\alpha = 5\%$ $F_{tabel} = 2,79$ ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-11
Uji Simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423,514	2	211,757	6,986	,002 ^b
	Residual	1545,819	51	30,310		
	Total	1969,333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: SPSS 22

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 6,986 dengan nilai sig sebesar 0,002. Dengan demikian $F_{hitung} 6,986 > F_{tabel} 2,79$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

6. Koefisiens Determinasi

Koefisiens determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisiens determinasi ditentukan dengan nilai *r square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,464 ^a	,215	,184	5,50547	1,834

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan *SPSS 22*

$$D = 0,184 \times 100\%$$

$$= 18,4 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 18,4. Hal ini berarti 18,4% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah penulis lakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan kompetensi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, kompensasi yang dirasakan oleh karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang didapat maka karyawan akan lebih meningkat kinerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dari hasil penelitian penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 3,506 > t_{tabel} 2,007$ dengan probabilitas sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis H_0 ditolak (H_a diterima) dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

Hal ini didukung penelitian terdahulu Jufrizen (2016, hal. 15) yang berjudul “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan” yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pandangan Wijaya & Andreani (2015) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama yang membuat kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Adapun dalam pandangan Astuti & Sari (2018, hal. 4) yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan" menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi karyawan merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara parsial bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Hal ini dibuktikan oleh uji t, dimana $t_{hitung} 1,103 < t_{tabel} 2,007$ dan signifikan t lebih besar dari 0,05 ($0,275 > 0,05$) maka H_0 diterima (H_a ditolak).

Hal ini sejalan dengan penelitian Supiyanto (2015, hal. 734) yang berjudul "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi" yang memberikan kesimpulan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP kabupaten Tuban.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Hal ini terlihat dari sig $0,002 < 0,05$ artinya H_0 ditolak (H_a diterima), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

Kompensasi mempengaruhi kompensasi dan kinerja karyawan, artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mencukupi maka kompetensi dan tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan belum bisa mencukupi maka tingkat kompensasi yang dimiliki karyawan akan menurun sehingga kinerjanya pun akan menurun.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Supiyanto (2015, hal. 734) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi” yang memberikan kesimpulan bahwa kompensasi dan kompetensi secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP di kabupaten Tuban.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi, seperti adanya tambahan insentif pada karyawan yang lembur dan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan sebaiknya perusahaan juga melakukan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan secara optimal untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian sehingga kualitas sumber daya manusia semakin profesional dalam memberikan layanan prima serta mampu bersaing dalam bisnis lain di Indonesia.
2. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi dan kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Bagi penelitian lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan mengenai kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afghoni, M. N., & Wahyudi, A. (2011). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, 5(1), 42-53.
- Amirullah. (2015). *Manajemen strategi teori-konsep-kinerja*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan pada koperasi BMT di kecamatan jepara. *Jurnal ekonomi & pendidikan*, 8(2), 173-192.
- Armstrong, M. (2004). *Performance management*. London: Tugu Publisher.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal SENAR*, 1(1), 1-4.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada kantor PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56-68.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatra Selatan. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 51-61.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Daly, H. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(1), 84-94.
- Darmadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kekepalasekolahan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.

- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel modera (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 25-34.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1-7.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, 5(2), 133-144.
- Herawati, N. L., Suputra, D., & Budiasih. (2016). Pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin dan kompetensi pegawai pada kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Tabanan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953-1979.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79-97.
- Jufrizen. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1) 1-18.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4), 1-10.
- Khair, H. (2017). *Manajemen kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi edisi revisi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mubarok, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia pengantar keunggulan bersaing*. Bogor: In Media.

- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial* , 9(17), 97-111.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen tinjauan filosofis dan praktis, edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan devisi administrasi pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1(2), 104-113.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Journal Management Analysis Journal* , 2(2), 1-9.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA* , 1(4), 646-656.
- Rachmawati, K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rofa"ah. (2016). *Pentingnya kompetensi guru dalam kegiatan pembelajaran dalam perspektif islam* . Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* , 16(3), 461-471.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner* , 11(1), 1-5.
- Shaputa, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 7(1), 1-21.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis faktor penentu kompetensi berdasarkan konsep knowledge, skill, dan ability (KSA) di Sentra Kaos Suci Bandung. *Journal Computech & Bisnis* , 8(1), 49-60.
- Sihombing, S., Gultom, S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. In Media.

- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen evaluasi kinerja*. Jakarta : Lembaga penerbit fakultas ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 2(1), 18-23.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Cara mudah menyusun skripsi, tesis dan disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung dan Buleleng . *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Humanika* , 2(1), 1-27.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi . *Jurnal Seminar Nasional* , 722-737.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru . *Jurnal Eko dan Bisnis* , 8(4), 1-12.
- Taurisa, C. M. (2016). Analisi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) . *Journal Thesis Chaterina Melina Taurisa* , 1-16.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. *Jurnal EMBA* , 1(3), 10-19.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja edisi keempat*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora*, 3(2), 37- 45.

Yulihardi., & Iskamto, D. (2018). Pengaruh perencanaan kerja, motivasi kerja dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Eko dan Bisnis* , 9(2), 107-117.