

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTANADI CABANG HM. YAMIN MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : BIMBI FASRI
NPM : 1505160224
Program Studi : MANAJEMEN**

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



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 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 : BIMBI FASRI
NPM : 1505160224
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM CABANG HM.YAMIN MEDAN

Dinyatakan : (B/A) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

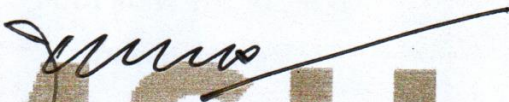
Penguji I

Penguji II


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE.,M.Si)


(MUTIA ARDA, SE.,M.Si)

Pembimbing


UMSU
YUDI SISWADI, SE., MM
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


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


(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)



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 : BIMBI FASRI
N.P.M : 1505160224
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) CABANG HM. YAMIN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


YUDI SISWADI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si


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





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

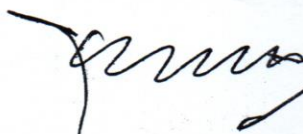
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

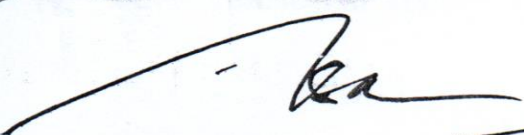
Nama Lengkap : BIMBI FASRI
 N.P.M : 1505160224
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Proposal : PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
1/12/2018	Penetapan judul skripsi	*	
1/12/2018	Proposal skripsi diterima	*	
1/12/2018	Kata Pengantar & Daftar Isi Bab I, Bab II, Bab III Daftar pustaka	*	Koreksi penulisan
1/12/2018	Daftar Isi, Identifikasi Masalah, Uraian Teori, Populasi & Sampel Metode Analisis Data	*	Koreksi
7/12/2018	sk	*	Koreksi
9/12/2018	sk	*	Koreksi
11/12/2018	Acc seminar proposal	*	✓

Medan, Desember 2018
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal


 YUDI SISWADI, SE, MM


 JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bimbi Faksi
NPM : 1505160224
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, 03 Januari 2018
Pembuat Pernyataan



Bimbi Faksi

NB :

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

ABSTRAK

BIMBI FASRI. 1505160224. PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTANADI CABANG HM. YAMIN MEDAN, Skripsi, 2019.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan performa yang ditetapkan. Selanjutnya kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (performance) karyawan kepada karyawan. Dan yang terakhir kinerja karyawan secara umum dapat dikatakan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dari karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket dan menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, variable kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} 1,275 < t_{tabel} 1,6772$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kemudian variable kompensasi didapat hasil yaitu variable kompensasi nilai $t_{hitung} 2,938 > t_{tabel} 1,6772$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,338 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kompetensi), X_2 (kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis data tersebut, saran yang diberikan kepada perusahaan yaitu perusahaan diharapkan mampu menyediakan pengembangan maupun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan perusahaan diharapkan mampu mempertahankan kebijakan mengenai pembagian kompensasi yang sudah dianggap baik oleh karyawan.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya berupa kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan kegiatan skripsi dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat pengalaman berharga, juga beragam suka duka yang semuanya dapat teratasi dengan baik dan dijadikan sebagai proses pembinaan diri berkat banyak bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu:

1. Kedua orang tua tercinta yang memberi segala motivasi, doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini tepat waktu.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M yang telah meluangkan waktu untuk memberi saran, bimbingan serta mengarahkan penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Pegawai serta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Ibu Ir. Syafitra Oktalina srg, M.Si selaku Kepala PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di instansi terkait.
9. Bapak/Ibu Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum yang telah memberi pengarahan sehingga penulis dapat melaksanakan kegiatan penelitian dengan baik.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah berbagi ilmu selama menjalani perkuliahan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman dan referensi. Namun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebaik-baiknya.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, Maret 2019

Penulis

BIMBI FASRI

NPM: 1505160224

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Manfaat Kinerja Karyawan	9
c. Jenis-jenis Kinerja Karyawan.....	10
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan	11
e. Indikator Kinerja	13
2. Kompetensi	17
a. Pengertian Kompetensi	17
b. Manfaat Kompetensi	18
c. Jenis Kompetensi.....	19
d. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompetensi.....	21

e. Indikator Kompetensi	23
3. Kompensasi	26
a. Pengertian Kompensasi.....	26
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	27
c. Jenis-jenis Kompensasi.....	29
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	30
e. Indikator Kompensasi	32
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Definisi Operasional.....	38
C. Tempat Dan Waktu penelitian.....	41
D. Populasi Dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompetensi.....	39
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi	40
Tabel 3.3	Indikator Kinerja	40
Tabel 3.4	Waktu Penelitian.....	41
Tabel 3.5	Skala Likert	42
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden	52
Tabel IV.2	Usia Responden	53
Tabel IV.3	Jenis Pendidikan.....	54
Tabel IV.4	Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.5	Skor Angket Variabel X ₁ (Kompetensi)	55
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel X ₂ (Kompensasi).....	58
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel X ₂ (Harga).....	60
Tabel IV.8	Output Validitas Instrument	61
Tabel IV.9	Output Reliabilitas Instrument	63
Tabel IV.10	Coefficients	63
Tabel IV.11	Hasil Uji T	66
Tabel IV.12	Hasil Uji F	67
Tabel IV.13	Hasil Uji R Square	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	35
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian	35
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian	37
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian uji t.....	50
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian uji F.....	51
Gambar IV.1	Histogram untuk Menguji Normalitas	62
Gambar IV.2	Normal P_P Plot of Regression Standardized Resdual.....	63
Gambar IV.3	Residuals Statistik Keputusan Pembelian.....	64
Gambar IV.1	Normal P_P Plot of Regression Standardized Resdual.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam usaha untuk memenuhi kepentingan para anggotanya. Seperti fungsi manajemen secara umum, fungsi MSDM juga terdiri dari perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Memimpin (*Leading*) dan pengontrolan (*Controlling*) khusus untuk mengelola MSDM. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses memprediksi keadilan dan kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi di masa sekarang dan masa yang akan datang agar organisasi tidak kekurangan atau kelebihan jumlah sumber daya manusia dengan kualitas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2015 hal. 41)

Keunggulan kompetitif memberikan perusahaan suatu keunggulan (*Edge*) atas para pesaingnya, suatu kemampuan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan dan para pemegang sahamnya. Makin berlanjut (*Sustainable*) keunggulan kompetitif suatu perusahaan makin sulit bagi kompetitornya untuk menetralsir atau menghilangkan keunggulan tersebut dan makin sulit untuk mengalahkannya dalam suatu persaingan pasar. Sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan, keunggulan komperatif hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas tinggi dan jumlahnya pas atau tidak kurang dan tidak berlebih atau sesuai dengan kebutuhan. (Wirawan, 2015 hal.8-9)

Berikut ini dapat dikemukakan bahwa kreativitas termasuk kreativitas dikalangan sumber daya manusia serta karyawan lainnya di sektor privat dan publik, yaitu berupa daya pikir dan semangat yang memungkinkan SDM yang bersangkutan untuk mengadakan sesuatu yang memiliki kegunaan, tatanan, keindahan, atau arti penting dari sesuatu yang kelihatannya tidak ada. Dimensi kreativitas SDM tersebut, adalah sebagai salah satu dimensi atas variabel dari pemberdayaan SDM itu sendiri. Adapun indikator dari dimensi kreativitas SDM tersebut adalah daya pikir untuk mengadakan sesuatu yang berguna, yang memiliki tatanan, keindahan, semangat untuk mengadakan sesuatu yang berguna, dan sesuatu yang memiliki keindahan. (Kadarisman, 2014 hal.7).

Menurut Wibowo (2008 hal.67) Sering kali orang menganggap sama antara manajemen kinerja dengan evaluasi kerja, manajemen kinerja sebenarnya berbeda dengan penilaian atau evaluasi kinerja. Manajemen kinerja lebih luas cakupannya, sejak merencanakan tujuan sampai pada tercapainya tujuan. evaluasi kinerja merupakan proses terakhir dari manajemen kinerja. Definisi dari manajemen kinerja (*Performance Management*) menurut Wirawan, (2015 hal.244) adalah proses manajer dan pegawai menentukan tujuan kinerja pegawai, dan bagaimana pegawai mencapainya secara efektif dan efisien di bawah supervisi manajer.

Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja. Menurut Kasmir (2016 hal.179-182) Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Kompetensi di sebuah organisasi biasanya di pengaruh oleh

beberapa faktor diantaranya diantaranya. jenjang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, disiplin keluarga, peran sosial.

Bagi suatu perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial ke luar dari organisasi. Sebagaimana dikemukakan diatas, bahwa kompensasi yang diberikan tidak mesti berwujud uang, tetapi dapat juga dalam bentuk innatura, serta fasilitas-fasilitas lain. Meskipun demikian, kesemuanya tersebut harus dinilai dalam uang, dan diterimakan relative secara tetap. (Kadarisman, 2014 hal.8)

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, Besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, Tingkat biaya hidup, Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, Tingkat Kemampuan perusahaan, Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, Peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan Peranan Serikat Buruh (Sutrisno, 2009 hal.191)

Sejalan dengan perkembangan kota di dalam berbenah diri untuk dapat mengikuti laju pembangunan nasional, penambahan pelanggan serta perluasan wilayah akan sangat erat dengan tingkat kemampuan perusahaan dalam mengantisipasi dan memenuhi tingkat kebutuhan air bersih. PDAM Tirtanadi merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam bidang pelayanan air minum.

Pada observasi awal di PDAM Tirtanadi penulis melakukan komunikasi dengan beberapa pegawai juga mengetahui unit kerja tertentu untuk melihat permasalahan yang terdapat pada PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. Kemudian, dari informasi penulis terima dapat di temukan identifikasi masalah, terkait dengan ini menyangkut kinerja karyawan, kompetensi, dan kompensasi.

Pembahasan yang dilakukan penulis disusun berdasarkan pada penelitian terdahulu yang mendorong dan untuk sebagai acuan penelitian ini. Dalam penelitian terdahulu indikator variabel yang digunakan untuk kompetensi kinerja karyawan sesuai dengan kompensasi yang adil. Tujuan dari penelitian kompensasi terdahulu ini yaitu memberi perlindungan umum seperti jaminan sosial, fasilitas, dan tunjangan untuk seorang karyawan didalam perusahaan. Dan hasil dari penelitian ini yaitu variabel kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan mempunyai harapan karena adanya pengaruh kompensasi, adanya pengaruh positif dan hasil yang valid.

Meski demikian, penulis tetap menganggap bahwa kompensasi adalah factor penting untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut disebabkan suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang yang merupakan bagian dari bentuk kompensasi adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan kompetensi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai/karyawan atau pekerja keluar meninggalkan perusahaan, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para pegawai, dan mungkin sebanding pula dengan kompensasi

yang diberikan oleh perusahaan luar lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama.
(kadarisman, 2014 hal.5)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun beberapa identifikasi masalahnya yaitu :

1. Rendahnya kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja sehingga hasil akhir yang kurang memuaskan
2. Kesesuaian tingkat kompetensi dalam perusahaan belum digunakan sebagai pertimbangan, penempatan, perpindahan maupun dalam hal merekrut karyawan yang sesuai dengan pemberian kompensasi secara kompetensi atau kemampuan karyawan
3. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan dapat dinilai dari kemampuan atau kompetensi karyawan bekerja

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Secara umum terdapat banyak dan beragam masalah di perusahaan, tetapi untuk menghindari ketidakmampuan penulis dan mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhinya maka penulis membatasi untuk mengungkap masalah Kompetensi, Kompensasi dan kinerja karyawan. Khusus untuk

pembahasan kompensasi penulis membatasi pada masalah kompensasi non finansial.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan?
- b. Apakah perlu melihat kompetensi kerja sesuai dengan kompensasi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan ?
- c. Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan karyawan dengan kompetensi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan.
- d. Untuk mengetahui kompetensi dan kompensasi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjelaskan pengaruh kompetensi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan serta dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan sebagai masukan untuk menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan. Kemudian sebagai masukan bagi para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan untuk lebih meningkatkan kompetensi dan kompensasi kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

Mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka panjang maupun jangka pendek (Fahmi, 2016 hal.137)

Menurut Simajuntak (2011 hal.1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian yang hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012 hal.230) Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk

kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

b. Manfaat Kinerja karyawan

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi. (Bangun, 2012 hal.236)

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi.

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan

3) Pemeliharaan sistem.

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi sub sistem yang saling berkaitan antara sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dengan baik

4) Dokumentasi.

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Fahmi (2016, hal.152) Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

c. Jenis-jenis kinerja karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Wirawan (2015 hal.302) Langkah pertama dalam menyusun sistem evaluasi kinerja adalah menentukan jenis model evaluasi kinerja yang akan dipergunakan. Berdasarkan apa yang dievaluasi dalam

kinerja secara umum model evaluasi kinerja terdapat empat jenis evaluasi kinerja yaitu :

1) Kinerja berdasarkan sifat ternilai

Model sifat ternilai merupakan model yang tertua dan menilai sifat-sifat ternilai atau karakteristik personal kinerja karyawan seperti kemampuan untuk membuat keputusan, loyalitas kepada perusahaan, kemampuan komunikasi, kepribadian, sikap, tingkat inisiatif, kebersihan.

2) Pendekatan jenis kinerja berdasarkan perilaku

Sejumlah model evaluasi kinerja menggunakan perilaku pegawai untuk mengukur kinerja pegawai. Perilaku kerja merupakan indikator penting dalam jenis kinerja jika mengukur bagaimana pekerjaan dilakukan.

3) Kinerja berdasarkan hasil kerja pegawai

Untuk menghindari problem yang dihadapi oleh jenis kinerja berdasarkan perilaku dapat dipergunakan evaluasi kinerja berdasarkan hasil kerja pegawai. Pendekatan ini berkaitan dengan berapa banyak dan berapa baik unit produk yang dihasilkan

4) Kinerja berdasarkan campuran sifat pribadi

Mengemukakan domain kinerja yang berdasarkan sifat pribadi, perilaku kerja dan hasil kerja pegawai. Dengan mempergunakan model jenis kinerja yang dijamin sistem jenis kinerja yang lebih lengkap.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Wirawan (2015 hal.272) mengemukakan dalam melaksanakan kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Faktor internal organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Faktor-faktor internal antara lain tersebut:

- a. Budaya organisasi
- b. Iklim Organisasi

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat di kontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b. Kehidupan politik
- c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d. Agama/spiritualitas
- e. Kompetitor

3) Faktor pegawai

Faktor internal dan faktor eksternal mempengaruhi factor-faktor pegawai yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan factor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dan lingkungan kehidupan pegawai. Ada sejumlah perilaku pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai yang memerlukan perhatian khusus

manajer dalam mengembangkan, mempertahankan dan mengukur kinerja pegawai. Perilaku tersebut antara lain adalah:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor menurut Bintoro dan Daryanto (2017 hal.50) yaitu:

1) Faktor individual

yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi

2) Faktor psikologis

yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi

3) Faktor organisasi

yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

e. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Moehariono (2012 hal.113-114) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing yang sesuai dengan misinya, yaitu: sebagai berikut:

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas

- 4) Ketepatan waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan

Dengan penjelasan dibawah ini:

- 1) Maksud dari Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Maksud dari Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Maksud dari Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Maksud dari Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- 5) Maksud dari Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja
- 6) Maksud dari Keselamatan, Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Wirawan (2009 hal.55) Indikator untuk mengukur dimensi hasil kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil produksi
- 2) Kualitas hasil produksi

- 3) Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4) Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan
- 5) Jumlah Kecelekaan kerja
- 6) Jumlah unit produk yang terjual
- 7) Jumlah keuntungan
- 8) Kepuasan pelanggan
- 9) Efisiensi penggunaan sumber
- 10) Efektivitas melaksanakan tugas

Dengan penjelasan dibawah ini:

- 1) Kuantitas hasil produksi maksudnya yaitu kebutuhan manusia terhadap hasil-hasil produksi yang terus bertambah, baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Maka dari itu, peningkatan mutu dan jumlah produksi harus selalu ditingkatkan dalam rangka memenuhi kebutuhan manusia tersebut.
- 2) Kualitas hasil produksi, Terbatasnya kemampuan sumber daya dalam memuaskan kebutuhan manusia yang tidak terbatas, mendorong setiap orang yang bergerak dalam bidang produksi untuk berpikir dalam memecahkan persoalan tersebut.
- 3) Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan atau keadaan berada atau berlangsung. Dari hal tersebut dapat dikatakan skala waktu merupakan interval atau jarak antara dua buah keadaan atau kejadian atau bisa juga merupakan lama berlangsungnya suatu kejadian.

- 4) Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, salah satu indikator bahwa kita adalah orang yang cerdas (smart) dan kompeten atau profesional disamping itu salah satu faktor dalam kecepatan kerja dengan cara tidak menunda pekerjaan atau lamban dalam bekerja.
- 5) Jumlah kecelakaan kerja, kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan selama menjalankan kegiatan pekerjaan yang berlangsung.
- 6) Jumlah unit produk terjual, maksudnya sebuah barang atau produk yang telah diproduksi oleh konsumen dengan menetapkan jumlah penjualan sama dengan jumlah biaya
- 7) Jumlah keuntungan, hasil yang didapatkan dari proses penjualan produk dengan menentukan harga jual barang
- 8) Kepuasan pelanggan, perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja atau hasil produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan
- 9) Efisiensi penggunaan sumber, suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya biaya atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Semakin sedikit sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan maka prosesnya dapat dikatakan semakin efisien
- 10) Efektifitas dalam melaksanakan tugas, suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas dan kuantitas dan waktu sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk melaksanakannya secara efisien. Adapun pengertian kompetensi kerja menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan Bab 1 pasal 10 yang berbunyi, “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standard yang ditetapkan.” Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang biasa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan (*education*) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran. (Fahmi, 2016 hal.45)

Menurut Rivai (2009 hal.298) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *Perform* yang ditetapkan.

Dari pengertian diatas, kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Penempatan kata efektivitas

dapat diartikan bahwa pencapaian waktu pekerjaan sesuai dengan tim schedule menjadi bagian yang diharapkan. *Time schedule* adalah suatu susunan jangka kerja yang menempatkan jangka waktu sebagai patokannya. (Fahmi, 2016 hal.52)

b. Manfaat Kompetensi

Ruky dalam Sutrisno (2009 hal.107) menyatakan konsep kompetensi menjadi lebih terkenal dan telah dipakai oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut:

- 1) Menjadikan secara jelas standar kerja dan keinginan yang akan dicapai
- 2) Merupakan alat seleksi karyawan
- 3) Produktivitas semakin maksimal
- 4) Memudahkan adaptasi dengan perubahan
- 5) Menyelaraskan tingkah laku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Menurut Prihadi (2004 hal.57), adapun manfaat kompetensi antara lain:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan bisa menjadi penentu dengan tepat pengetahuan dan juga keterampilan apa saja yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang yang mempunyai posisi bisa mempunyai kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia bisa diprediksikan akan sukses.
- 2) Merekrut karyawan yang handal: Jika sudah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang dibutuhkan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- 3) Menjadi dasar dalam sistem menilai dan mengembangkan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat bisa berguna untuk

menjadi tolak ukur kemampuan seseorang. Menurut sistem kompetensi ini bisa diketahui apakah seseorang sudah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau harus dimutasi pada bagian lain.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi bermanfaat sebagai dasar penilaian seseorang karyawan, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan ke bagian lain.

c. Jenis-jenis Kompetensi

Disisi lain kita juga perlu memahami jenis-jenis kompetensi. Menurut Fahmi (2016 hal.46) Jenis-jenis kompetensi ada 3 yaitu:

1) Kompetensi Organisasi

Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam artikel ini, kompetensi akan terkait dengan strategi organisasi. Pengertian kompetensi juga dapat dipadukan dengan soft skill, hard skill, social skill dan mental skill. Soft skill menunjukkan intuisi, kepekaan SDM, hard skill mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, social skill menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial SDM, sementara mental skill menunjukkan mental SDM.

2) Kompetensi Pekerjaan atau teknis

kompetensi kerja didefinisikan sebagai kualifikasi pekerja yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang disepakati

3) Kompetensi individual

kompetensi kerja adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien.

Pengklasifikasian jenis kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antara personal karena manusia adalah makhluk sosial. Susilo (2001 hal.17) mengatakan dasar dimensi ini dikelompokkan kompetensi menjadi tiga, yakni kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi spiritual.

- 1) Kompetensi intelektual yaitu sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual
- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional.

- 3) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- 4) Kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, diantaranya adalah kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. dan kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia.

d. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2016 hal.283-286), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai, Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
- 2) Keterampilan, Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

- 3) Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik, kepribadian Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Issu, emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual, Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
- 8) Budaya organisasi, Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

Menurut Rivai (2004: 277) kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu:

- a. Kemampuan intelektual, Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan. Selain berhubungan dengan IQ (*Intelligence Quotient*) juga berhubungan dengan EQ (*Emotional Quotient*) atau kecerdasan emosional.
- b. Kemampuan Fisik, memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan seseorang dalam suatu pekerjaan dapat diukur berdasarkan lima sifat/karakteristik dan bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, emosional, kemampuan intelektual.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea (2008 hal.28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (Knowledge)
- 2) Keterampilan (Skill)
- 3) Sikap (Attitude)

Dengan penjelasan dibawah ini:

- 1) Pengetahuan yaitu Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang tertentu, misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
- 2) Keterampilan yaitu suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.
- 3) Sikap pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang diberikan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2014 hal.283), diantaranya :

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Kemampuan intelektual
- 7) Budaya Organisasi

Dengan penjelasan dibawah ini:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai yaitu orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
- 2) Keterampilan yaitu memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.
- 3) Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.
- 4) Karakteristik Kepribadian orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Kemampuan intelektual yaitu kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

7) Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator ini menilai kompetensi mulai dari aspek pengetahuan, watak, keterampilan, skill, dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, kemampuan manajerial dan efektivitas individu. Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kompetensi yang lebih akurat

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Dalam masyarakat kita sekarang ini, kompensasi yang diterima kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan social di masyarakat. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga kerja kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Dengan kata lain sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (*performance*) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi atau (*reward*) sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. (Kadarisman, 2014 hal. 3)

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. (Hariandja, 2007 hal.244).

Wilson bangun (2012 hal.254) mengatakan bahwa kompensasi karyawan merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Selanjutnya Hanawi (2008 hal.315) mendefinisikan kompensasi bagi perusahaan/organisasi berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya dan pemberian kompensasi di nilai dari kemampuan karyawan bekerja.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Banyak perusahaan bersaing untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tindakan ini dilakukan oleh banyak organisasi karena semakin besarnya industri tetapi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang berkualitas sangat sedikit dan terbatas. Kompensasi merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan

bagi kebanyakan organisasi. Berikut ini akan disampaikan apa tujuan dan bagaimana pentingnya memperhatikan kompensasi. (Bangun, 20012 hal.258)

Agar tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Kompensasi adalah sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia maka pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan qualified, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya dalam jangka pendek, memenuhi peraturan illegal (Moeheriono, 2012 hal.249-250)

Bangun (2012 hal.258-260) berikut ini tujuan kompensasi, buku ini akan menyimpulkan tujuan dari kompensasi sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan karyawan yang cakap
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Meningkatkan produktivitas
- 4) Memperoleh keunggulan kompetitif
- 5) Aturan hukum
- 6) Sasaran strategi.

Dari tujuan-tujuan diatas juga dapat disimpulkan bahwa antara tujuan umum memiliki beberapa kesamaan seperti menciptakan karyawan yang lebih baik dan menunjukkan perlakuan yang adil.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial.

1) Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi ini berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi non finansial

Kompensasi berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Hanawi (2008 hal.316-317) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

1) Kompensasi Langsung

penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensasi*)

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk motivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu.

Maka dapat disimpulkan jenis-jenis kompensasi langsung adalah gaji dan upah sedangkan kompensasi tidak langsung adalah dapat berupa uang atau barang, tunjangan, dan insentif.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008 hal.162-163) Perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh

1) Permintaan dan Penawaran

Pada prakteknya, hukum permintaan dan penawaran menghasilkan tingkat upah yang sedang berlaku. Jika ada sesuatu yang mengakibatkan peningkatan permintaan majikan akan tenaga kerja akan terjadinya kecenderungan peningkatan kompensasi dan begitu sebaliknya.

2) Serikat buruh

Peningkatan kekuatan serikat buruh sebagian disebabkan karena kenyataan bahwa kepentingan para karyawan belum mendapat perhatian yang sama dengan yang diberikan kepada komponen lain dari perusahaan.

3) Kemampuan untuk membayar

Jika perusahaan makmur dan mampu membayar maka akan kecenderungan untuk menawarkan harga yang lebih tinggi pada tenaga kerja secara keseluruhan

4) Produktivitas

Penggunaan indeks produktivitas yang tersebar luas sebagai pemecahan dalam kompensasi.

5) Biaya hidup

Penyesuaian kompensasi dengan biaya hidup bukan penyelesaian fundamental bagi kompensasi karyawan yang wajar. Penggunaan bersifat sementara pada saat inflasi dimana buruh terpaksa mengikuti kenaikan harga.

6) Pemerintah

Pemerintah menetapkan undang-undang standar perburuan yang menentukan upah minimum dan hasil kerja standar bagi semua perusahaan.

Dari faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya: penawaran dan permintaan, faktor pemerintah, pengaruh lingkungan internal dan lingkungan eksternal, serikat pekerja dan kemampuan untuk membayar.

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007 hal.16) adalah:

- 1) Gaji.
- 2) Insentif.
- 3) Bonus.
- 4) Upah.
- 5) Premi.
- 6) Pengobatan.
- 7) Asuransi.

Dengan penjelasan dibawah ini:

- 1) Gaji merupakan imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- 2) Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- 3) Bonus merupakan sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- 5) Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

- 6) Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- 7) Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Sedangkan indikator kompensasi menurut Handoko (2008 hal.185)

sebagai berikut:

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*)
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
- 3) Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif)
- 4) Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal

Dengan penjelasan sebagai berikut dibawah ini

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*) merupakan periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetap dibayar. (Misalnya: istirahat *on-the-job*, sakit, liburan & cuti dan lain-lain).
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya yaitu bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).
- 3) Program-program pelayanan karyawan (fasilitatif) merupakan pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai

kebutuhan yang terus menerus.(Misalnya: Program-program rekreasi, tersedianya cafetaria, disediakan perumahan dan lain-lain).

- 4) Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal yaitu masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya.

B. Kerangka Konseptual

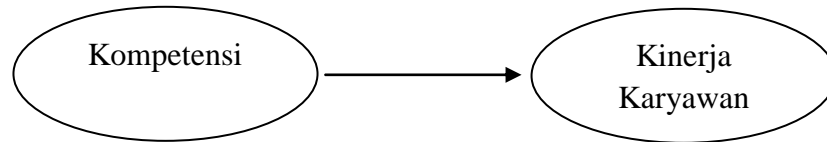
Kerangka konseptual penelitian ini adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Menurut sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual ini merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan.

1. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Perusahaan telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang.

Dengan adanya kompetensi karyawan, dilihat sebagai asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran karyawan akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia. Karyawan yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Sutrisno, 2009 hal.210). Hasil penelitian mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Mufidah dkk (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki

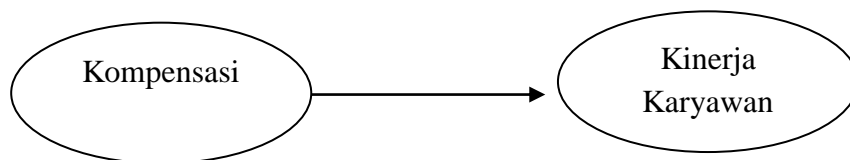
kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.



Gambar II.1
Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2016), mengatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dilakukan secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar II.2
Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

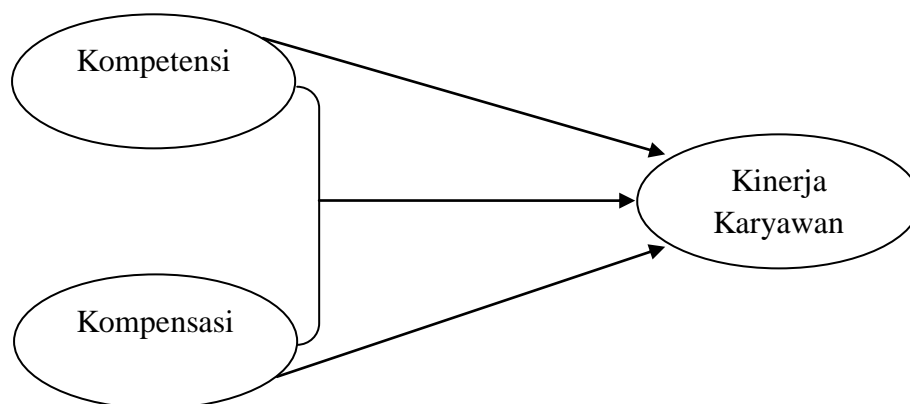
3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilda (2012), Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan Kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan akan menciptakan suatu nilai yang pada akhirnya akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada dalam diri karyawan, sehingga para karyawan akan memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman dan Adolfina (2015) dimana pada penelitian tersebut, ditentukan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada objek-objek yang dilakukan oleh penelitian tersebut. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sehingga produktifitas perusahaan akan semakin meningkat.

Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan penelitian Mufidah dkk (2014) Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu Secara simultan variabel kompetensi, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hal ini sesuai dengan penelitian pendahulunya.



Gambar II.3
Hubungan Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015 hal.59) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang didasarkan atas teori yang relevan. Bentuk rumusan hipotesis seperti bentuk rumusan masalah yaitu, hipotesis deskriptif, komparatif, asosiatif, dan struktural. Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang dilihat dari kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1 : Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang HM. Yamin Tirtanadi Medan.
- 2 : Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang HM. Yamin Tirtanadi Medan.
- 3 : Adanya pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Cabang HM. Yamin Tirtanadi Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015 hal.339) adalah sebagai penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dapat berbentuk hubungan simetris, kausal dan reciprocal.

Metode penelitian kuantitatif merupakan teknik kuantitatif yang mempermudah pihak-pihak pembuat keputusan di dalam melakukan analisis kejadian yang diamati guna menemukan jawaban atas persoalan yang dibahas, membuat keputusan, dan menemukan solusi dari persoalan-persoalan yang sedang dihadapi. Dengan demikian, analisis kuantitatif yang dikerjakan dengan menggunakan metode kuantitatif akan selalu dimulai dengan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai. (Teguh, 2014 hal.3)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari irham fahmi, (2016 hal.45) perlu kita simak bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja supervisor dalam pekerjaannya. Adapun tabel indikator kompetensi:

Tabel III.1
Indikator Kompetensi

No.	Indikator Kompetensi
1.	Pengetahuan (Knowledge)
2.	Keterampilan (Skill)
3.	Sikap (Attitude)

Sumber :Hutapea (2008 hal.28)

2. Kompensasi (X2)

Berdasarkan pemikiran tentang pengertian kompensasi tersebut, berikut dikemukakan bahwa kompensasi di sini adalah apa yang seorang karyawan/pegawai pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di desain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai rillnya turun naik. (Kadarisman, 2014 hal.1). Adapun tabel indikator kompensasi:

Tabel III.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator Kompensasi
1.	Pembayaran Upah untuk waktu tidak bekerja (<i>time off benefits</i>)
2.	Perlindungan ekonomis terhadap bahaya
3.	Program-program pelayanan karyawan (<i>fasilitatif</i>)
4.	Pembayaran Kompensasi yang ditetapkan secara legal

Sumber: Handoko (2008 hal.185)

3. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Variabel kinerja sebagai berikut

Tabel III.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator Kinerja
1.	Efektif
2.	Efisien
3.	Kualitas
4.	Ketepatan waktu
5.	Poduktivitas
6.	Keselamatan

Sumber: Moeheriono (2012:113-114)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■																	
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■												
3	Perbaikan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar proposal									■											
5	Pengumpulan data									■	■	■	■								
6	Penyusunan skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan skripsi													■	■	■	■	■	■	■	■
8	Meja hijau																				■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2015 hal.62) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah seluruh Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan yaitu 50 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015 hal.63) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka penulis dalam teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Nonprobability sampling* yang meliputi Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Daftar Pertanyaan (*quesioner*)

Yaitu teknik pengumpulan atas yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan.dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu :

Tabel III.5

Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016 hal.142)

Questioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terakait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden. (Sugiyono, 2015 hal.71)

a) Uji Validitas

Setiap butir pertanyaan, maka dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sugiyono (2016:183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamat

$\sum x$ = 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

$\sum x y$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0,05
- 2) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05

Juliandi, dkk (2015 hal.79)

Adapun uji validitas penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.943	0.2787	Valid
2	0.925	0.2787	Valid
3	0.546	0.2787	Valid
4	0.858	0.2787	Valid
5	0.943	0.2787	Valid
6	0,886	0.2787	Valid
7	0,943	0.2787	Valid
8	0,943	0.2787	Valid
9	0,943	0.2787	Valid
10	0,925	0.2787	Valid
11	0,546	0.2787	Valid
12	0,858	0.2787	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r_{hitung} > r_{tabel} yaitu 0,2787 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X₁ (Kompetensi) dinyatakan *valid*.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₂)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.468	0.2787	Valid
2	0.782	0.2787	Valid
3	0.931	0.2787	Valid
4	0.429	0.2787	Valid
5	0.887	0.2787	Valid
6	0.672	0.2787	Valid
7	0.889	0.2787	Valid
8	0.841	0.2787	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2787 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X² (Kompensasi) dinyatakan *valid*.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.326	0.2787	Valid
2	0.650	0.2787	Valid
3	0.530	0.2787	Valid
4	0.616	0.2787	Valid
5	0.701	0.2787	Valid
6	0.663	0.2787	Valid
7	0.464	0.2787	Valid
8	0.385	0.2787	Valid
9	0.650	0.2787	Valid
10	0.553	0.2787	Valid
11	0.641	0.2787	Valid
12	0.701	0.2787	Valid

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,2787 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan *valid*.

b) Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk melihat apakah instumen 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 kepercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto dalam Juliandi, (2015 hal.82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach alpha*, dikatakan reliabel bila hasil alpha $\geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, 2015 hal.80).

Adapun pengujian instrument realibilitas dari butir item penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-9
Output Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	r _{tabel}	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0.782	0,2787	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0.779	0,2787	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.743	0,2787	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif dan kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

(Sugiyono, 2016, hal.192)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

B1-b2 = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit varibael bebas.

Penggunaan Model Regresi Linear Berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

a). Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b). Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada 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 diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai

prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari thitung dan membandingkan dengan ttabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

a) Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

b) Jika $H_0: b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independenn terhadap variabel dependen secara parsial.

2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus :

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji T:

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

Sugiyono (2016:184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Kriteria Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini:

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

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

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

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

Sugiyono (2016:192)

Keterangan:

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independent

n = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu :

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

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

Dasar Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat di jelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

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

Arfan,dkk, (2014:199)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$(R_{yx1x2})^2$ = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 12 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kompetensi, variabel X_2 adalah kompensasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada keseluruhan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan sebanyak 50 karyawan.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 50 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-1.
Jenis Kelamin Responden
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	25	50.0	50.0	50.0
Perempuan	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 50 orang, berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 25 responden dengan persentase 50% responden laki-laki dan 25 responden dengan persentase 50% responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah seimbang.

2) Berdasarkan usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah usia dari 20 - > 50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2.
Usia Responden
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29th	27	54.0	54.0	54.0
30-39th	18	36.0	36.0	90.0
40-49th	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada diantara 20-29 tahun dapat diketahui 27 responden dengan persentase 54 %, 20-39 tahun diperoleh 18 responden dengan perolehan 36% dan 40-49 tahun dapat diketahui 5 responden dengan persentase 5 %. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia 20-29 tahun.

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-3.
Jenis Pendidikan
PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	24	48.0	48.0	48.0
Diploma	10	20.0	20.0	68.0
Sarjana	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMA/SMK sebanyak 24 responden sebesar 48%, Diploma 10 responden dengan perolehan 20%, Sarjana sebanyak 16 responden dengan persentasi sebesar 32%.

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden jika dilihat dari jenis pekerjaan dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel IV-4
Berdasarkan Masa Kerja
MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 TH	24	48.0	48.0	48.0
6-10 th	10	20.0	20.0	68.0
>10 TH	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jenis responden dari maka kerja terbagi menjadi 24 responden dengan persentasi 48% memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 10 responden dengan persentasi 20% memiliki masa kerja 6-10th dan 16 responden dengan persentasi 32% memiliki masa kerja di atas 10 tahun.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kompetensi

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kompetensi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel X₁ (Kompetensi)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18	21	42	11	22	9	18	0	0
2	9	18	22	44	3	6	16	32	0	0
3	8	16	23	46	19	38	0	0	0	0
4	6	12	16	32	26	52	2	4	0	0
5	9	18	21	42	11	22	9	18	0	0
6	9	18	21	42	11	22	9	18	0	0
7	6	12	25	50	17	34	2	4	0	0
8	9	18	21	42	11	22	9	18	0	0
9	9	18	21	42	11	22	9	18	0	0
10	9	18	22	44	3	6	16	32	0	0
11	8	16	23	46	19	38	0	0	0	0
12	6	12	16	32	26	52	2	4	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X1 (Kompetensi) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1, diketahui bahwa 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (18%) menyatakan tidak setuju.

2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2, diketahui bahwa 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, 3 orang (6%) menyatakan kurang setuju, 16 orang (32%) menyatakan tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3, diketahui bahwa 8 orang (16%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (46%) menyatakan setuju, dan 19 orang (38%) menyatakan kurang setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4, diketahui bahwa 6 orang (12%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (32%) menyatakan setuju, 26 orang (52%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5, diketahui bahwa 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (18%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6, diketahui bahwa 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (18%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7, diketahui bahwa 6 orang (12%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, 17 orang (34%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8, diketahui bahwa 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, 11

orang (22%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (18%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9, diketahui bahwa 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (18%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10, diketahui bahwa 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, 3 orang (6%) menyatakan kurang setuju, 16 orang (32%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11, diketahui bahwa 8 orang (16%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (46%) menyatakan setuju, 19 orang (38%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12, diketahui bahwa 6 orang (12%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (32%) menyatakan setuju, 26 orang (52%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. **Variabel Kompensasi**

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kompensasi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-6.
Skor Angket Variabel X₂ (Kompensasi)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2	27	54	22	44	0	0	0	0
2	14	28	33	66	2	4	1	2	0	0
3	11	22	34	68	5	10	0	0	0	0
4	1	2	26	52	23	46	0	0	0	0
5	13	26	34	68	3	6	0	0	0	0
6	3	6	31	62	16	32	0	0	0	0
7	13	26	35	70	2	4	0	0	0	0
8	14	28	32	64	4	8	0	0	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₂ (Kompensasi) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1, diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (54%) menyatakan setuju, 22 orang (44%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2, diketahui bahwa 14 orang (28%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (66%) menyatakan setuju, 2 orang (4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3, diketahui bahwa 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (68%) menyatakan setuju, 5 orang (10%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

4. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4, diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (52%) menyatakan setuju, 23 orang (46%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5, diketahui bahwa 13 orang (26%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (68%) menyatakan setuju, 3 orang (6%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6, diketahui bahwa 3 orang (6%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (62%) menyatakan setuju, 16 orang (32%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7, diketahui bahwa 13 orang (26%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (70%) menyatakan setuju, 2 orang (4%) menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8, diketahui bahwa 14 orang (28%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (64%) menyatakan setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

c. **Variabel Kinerja Karyawan**

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kinerja karyawan

yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel.

Tabel IV-7
Skor angket variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	21	42	11	22	10	20	0	0
2	13	26	28	56	3	6	6	12	0	0
3	16	32	19	38	10	20	5	10	0	0
4	10	20	24	48	10	20	6	12	0	0
5	10	20	25	50	11	22	4	8	0	0
6	5	10	38	76	1	2	6	12	0	0
7	8	16	30	60	11	22	1	2	0	0
8	8	16	24	48	11	22	7	14	0	0
9	13	26	28	56	3	6	6	12	0	0
10	16	32	20	40	10	20	4	8	0	0
11	10	20	25	50	10	20	5	10	0	0
12	10	20	25	50	11	22	4	8	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket Y (Kinerja Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1, diketahui bahwa 8 orang (16%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (20%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2, diketahui bahwa 13 orang (26%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (56%) menyatakan setuju, 3 orang (6%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3, diketahui bahwa 16 orang (32%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (38%) menyatakan setuju, 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (10%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4, diketahui bahwa 10 orang (20%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5, diketahui bahwa 10 orang (20%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6, diketahui bahwa 5 orang (10%) menyatakan sangat setuju, 38 orang (76%) menyatakan setuju, 1 orang (2%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7, diketahui bahwa 8 orang (16%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (60%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8, diketahui bahwa 8 orang (16%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (14%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.

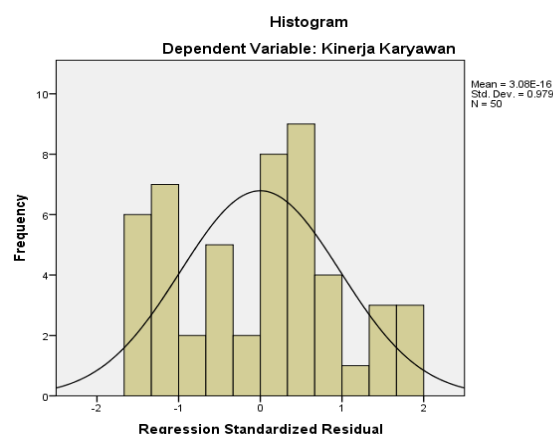
9. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9, diketahui bahwa 13 orang (26%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (56%) menyatakan setuju, 3 orang (6%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (12%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
10. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10, diketahui bahwa 16 orang (32%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (40%) menyatakan setuju, 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
11. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11, diketahui bahwa 10 orang (20%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (10%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.
12. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12, diketahui bahwa 10 orang (20%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

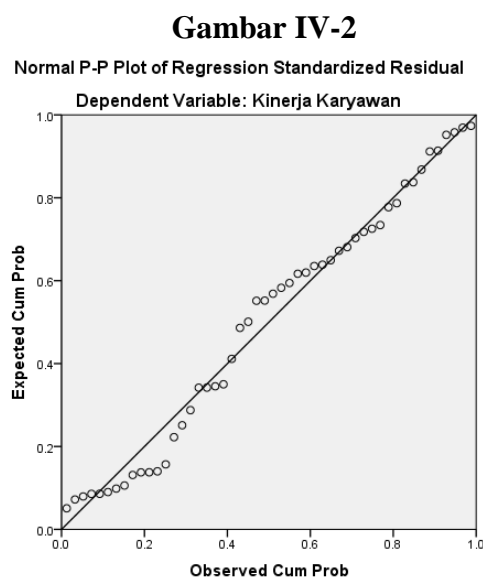
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar IV-1
Histogram untuk menguji normalitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2019

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja keuangan dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel IV-10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.024	19.027		.895	.000		
Kompetensi	.294	.231	.187	1.275	.009	.951	1.052
Kompensasi	.399	.426	.137	2.938	.003	.951	1.052

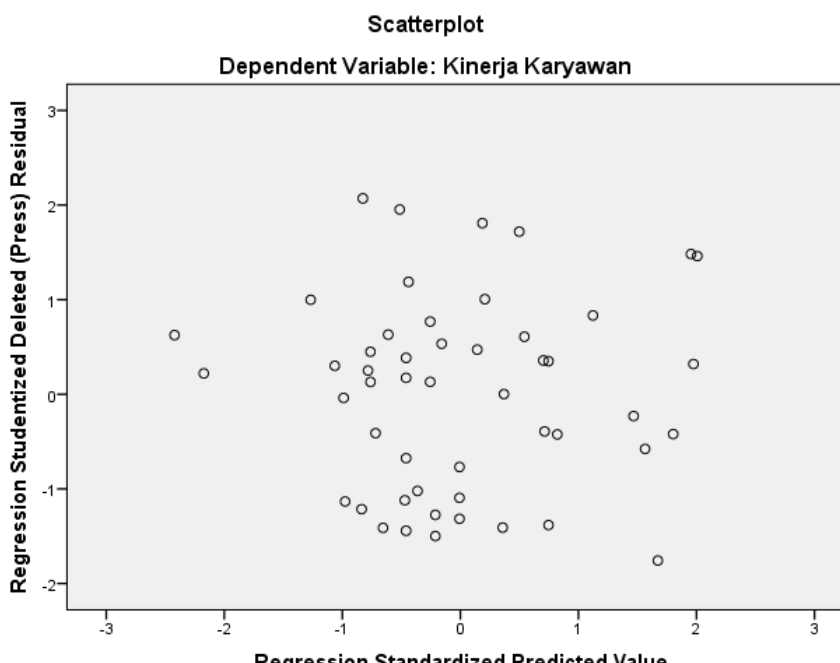
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Variabel kompetensi, memiliki nilai VIF sebesar 1,052 nilai *tolerance* sebesar 0,951, variabel kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1,052 nilai *tolerance* sebesar 0,951 artinya kedua variabel terbebas dari multikolinearitas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu priode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Cara memprediksi ada tidaknya heterokadastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. pada model regresi berganda tidak terdapat heterokedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan bawah atau sekitar angka 0 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV-3.
Residuals Statistics Kinerja Karyawan



Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel IV-11
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	17.024	19.027	.895	.000
Kompetensi	.294	.231	1.275	.009
Kompensasi	.399	.426	2.938	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 17,024 + 294 X_1 + 399 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Kompetensi dan Kompensasi) memiliki koefisien yang positif, berarti semua variabel mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (kompetensi dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Pengujian ini menggunakan kriteria:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel IV-11
Hasil uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.024	19.027		.895	.000
Kompetensi	.294	.231	.187	1.275	.009
Kompensasi	.399	.426	.137	2.938	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan ($n-k-1$), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 1,275$$

$$t_{hitung} X2 = 2,938$$

$$t_{tabel} = 1,6772$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,275 < t_{tabel} 1,6772$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kemudian variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} 2,938 > t_{tabel} 1,6772$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (variabel kompetensi dan kompensasi) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Maka $df_1 = 3 - 1 = 2$ kemudian $df_2 = 50 - 3 = 47$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 3,20.

Tabel IV-12
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.668	2	93.334	3.338	.362 ^b
	Residual	4226.952	47	89.935		
	Total	4413.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,338 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kompetensi), X_2 (kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel kompetensi dan kompensasi) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas, maka dicarilah nilai R^2 (R square). Jika angka lebih mendekati satu maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel IV-12
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.206 ^a	.042	.002	9.48341	.042	1.038	2	47	.362	2.062

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,042$ dan R^2 (R square) = 0,002. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kompetensi dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 2%, sedangkan sisanya (98%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel kompetensi dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} 1,275 < t_{tabel} 1,6772$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki karyawan belum mampu sepenuhnya untuk menggambarkan kinerja karyawan.

Ruky dalam Sutrisno (2009 hal.107) menyatakan konsep kompetensi menjadi lebih terkenal dan telah dipakai oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut: menjadikan secara jelas standar kerja dan keinginan yang akan dicapai, merupakan alat seleksi karyawan, produktivitas semakin maksimal, memudahkan adaptasi dengan perubahan, menyelaraskan tingkah laku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Selanjutnya Hutapea (2008 hal.28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: pengetahuan (Knowledge), keterampilan (Skill) dan sikap (Attitude). Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan (*education*) maupun

pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran. (Fahmi, 2016 hal.45)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanny (2013) dengan judul analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Beta Setia Mega yang menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara parsial. Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai standardized regression weight sebesar 0,009, C.R sebesar 0,093 dan probability 0,926. Kemudian hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mufidah dkk (2014) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hal ini berarti kompetensi yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya mampu menggambarkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} 2,938 > t_{tabel} 1,6772 jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak

artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mampu meningkatkan ataupun mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut teori Sutrisno (2009, hal 191) yang menyatakan kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan peranan serikat buru. Kemudian sebagaimana yang disampaikan oleh teori Kadarisman (2014, hal.5) yang menyatakan pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai/karyawan atau pekerja keluar meninggalkan perusahaan, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para pegawai, dan mungkin sebanding pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan luar lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama. Selanjutnya menurut teori yang disampaikan oleh Hariandja (2007 hal.244) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini

juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Fransisca (2015) dengan judul penelitian pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia, hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) menunjukkan hasil penelitian yaitu variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hal ini berarti kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sebaliknya, jika kompensasi dinilai tidak objektif dan sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum daerah (PDAM) Tirtanadi Cab. HM Yamin Medan menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 3,338 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kompetensi), X_2 (kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Menurut Simajuntak (2011 hal.1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian yang hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja

adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012 hal.230) Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan meningkatkan produktivitas.

Menurut Fahmi (2016, hal.152) Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk: mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum, membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan, menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah dkk (2014) Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu secara simultan variabel kompetensi, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) menunjukkan hasil kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka kedua faktor tersebut mampu membentuk kinerja karyawan (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial untuk variabel kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} 1,275 < t_{tabel} 1,6772$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki karyawan belum mampu sepenuhnya untuk menggambarkan kinerja karyawan.
2. Sedangkan untuk variabel kompensasi didapat hasil yaitu variabel kompensasi nilai $t_{hitung} 2,938 > t_{tabel} 1,6772$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah mampu meningkatkan ataupun mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kemudian berdasarkan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,338 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (kompetensi), X_2 (kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu menyediakan pengembangan maupun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Karena pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya kompensasi, karyawan akan merasa diperhatikan atau dijamin kesejahteraannya. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan kebijakan mengenai pembagian kompensasi yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilda (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik* , 3(2) 10-15
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gelora Aksara Pratama: Erlangga
- Belarmino (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja di Hospital Nasional Guido Valadares Timor Leste. *Jurnal Manajemen*, Fakultas Padjajaran Bandung
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Media
- Dhermawan, Sudibya, dan Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Journal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6 (2). (12-20)
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hanawi, Hadari (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Handoko (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPPE
- Hutapea, Thoha, (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, desain, kasus, dan penerapan bentuk HR dan organisasi yang dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jufrizen (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17, (1)
- Kadarisman, M (2014). *Manajemen Pengukuran Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Perss
- Kusumaningrum, dan Raharjo (2013). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Deviden, Kepemilikan Manajerial, dan Kepemilikan Instutisional Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada

- Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2012. Diponegoro. *Jurnal of Accounting*, 2 (4). (37-39)
- Logahan dan Fie Tjoe. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia. *Jurnal Business Riview* 3 (1). (573-586)
- Moeheriono (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Perss
- Murty dan Hudiwinarsih (2012). Pengukuran Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud* 1 (5). (15-18)
- Prihadi (2004). *Assesment Center*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ratnasari, Sri Lanen (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB BTM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UMSIDA*, 2 (4). (35-42)
- Rivai, Veithizal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Perss
- Sandy Martha, muhammad. (2015). Karakteristik pekerjaan dan kinerja dosen UIN Sunan Gunung Djati Bandung. *Jurnal Komitmen Organisasi* 3 (5). (25-28)
- Sanny, Lim (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Setia Mega. *Jurnal BINUS Business Review* 4 (1) (274-282)
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa, Sесilia (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnikal Cab. Jayapura. *Jurnal Agora* 5 (3). (187-195)
- Simajuntak, Payaman J . (2011). *Manjemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sofyandi, Herman (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sri Langgeng Ratnasari (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Department Quality Assurance PT. PEB Batam. *Jurnal FEB UMSIDA* 5 (2). (13-18)
- Sugiyono (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta

_____ (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group

Umar, Husein. (2007). *Studi Kelayakan Bisnis* Edisi Ketiga Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Wibowo (2008). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat