

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN
KELAPA SAWIT MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RISKI FAUZY
NPM. 1305160464



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKY FAUZY
N P M : 1305160464
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN KEBUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWI MEDAN**

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

INI PENGUJ

Penguji I

Penguji II

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

SALMAN FARIHSI, S.Psi., M.M

Pembimbing

DE FARR PASARIBU, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RIZKY FAUZY
N P M : 1305160464
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT
PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU




H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rizky Fauzi
NPM : 1305160464
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIZKY FAUZY
NPM : 1305160464
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT
PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
2-3-2018	Pembahasan dijelaskan dalam bentuk kalimat / kata-kata (diarasikan)		
9-3-2018	Kesimpulan harap diarasikan dalam bentuk kalimat		
18/3-2018	Sesuaikan ISI dengan daftar ISI		
20/3-2018	Ace Maju Sidney Maja Hijau		

Pembimbing Skripsi

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

Riski Fauzy. (1305160464) Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Skripsi. 2018.

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Kinerja adalah kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Jawa Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan yang berjumlah 45 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan sampel jenuh, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*), wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakandalam penelitian ini adalah berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan dimana t_{hitung} 2,690. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sebesar t_{hitung} 2,625. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit dimana F_{hitung} 49,384, selanjutnya $R Square$ yang diperoleh adalah sebesar 0,702 menunjukkan sekitar 70,2% pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, Begitu juga dengan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi program manajemen. Serta tidak lupa sholawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

skripsi ini disusun berdasarkan hasil yang dilaksanakan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

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

1. Ayahanda terhormat Marioni dan Ibunda tercinta Mardiah serta kakak saya yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Penasehat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Fajar Pasaribu, S.E., M.Pd ., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya skripsi ini.
7. Bapak / Ibu Pimpinan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Teman Baik sekaligus sahabat terbaik saya Mashuri Budiarti, S.Sos., yang telah banyak memberikan motivasi, semangat dan waktunya kepada penulis selama riset sampai pada penulisan skripsi ini, semoga kedepannya kita bisa sukses bersama-sama.
9. Sahabat- sahabat saya khususnya Pupud, Jimeng, Gembul, Risa, Pablo, CALIFORNIA KINGBED serta teman-teman Manajemen yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan riset hingga sampai pada akhir penulisan skripsi ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah- Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis,

RIZKY FAUZY
NPM:1305160464

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengetian Kinerja Karyawan.....	7
b. Kriteria Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja	10
d. Manfaat Kinerja.....	10
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
f. Indikator Kinerja	13
2. Kompetensi	14
a. Pengertian Kompetensi.....	14
b. Manfaat Kompetensi	15

c.	Karakteristik Kompetensi	17
d.	Jenis Kompetensi.....	18
e.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	19
f.	Indikator Kompetensi	20
3.	Kepuasan Kerja	20
a.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
c.	Manfaat Kepuasan Kerja	25
d.	Indikator Kepuasan Kerja	25
B.	Kerangka Konseptual.....	26
C.	Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
A.	Pendekatan Penelitian	31
B.	Defenisi Variabel Penelitian.....	32
C.	Tempat dan waktu Penelitian	33
D.	Populasi dan Sampel	33
E.	Teknik Pengumpulan Data	34
F.	Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		43
A.	Hasil Penelitian.....	43
1.	Deskripsi Data	43
2.	Analisis Data	49
B.	Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	27
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	28
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian	30
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.2 Penelitian Menggunakan P-Plot	51
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas.....	53

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Indikator Kompetensi.....	31
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan	32
Tabel 3.4 Rincian Waktu Penelitian	33
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert	34
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)	35
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X2)	36
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	37
Tabel 3.9 Uji Realibitas Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.1 Skala Likert.....	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi.....	45
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.9 Uji_Multikolineritas	52
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	54
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t).....	54
Tabel 4.12 Uji Simultan(Uji f)	55
Tabel 4.13 Koefesien Determinasi	56

Tabel 4.14 Interpretasi Koefesien Korelasi	56
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. (Siagian 2008, hal. 39)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. (Handoko 2008, hal.135).

Menurut Pabundu (2010 hal.121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan

yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

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. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal.309).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kompetensinya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting (Wibowo, 2007, hal. 271).

Agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan suasana kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi

pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

PPKS (Pusat Penelitian Kelapa Sawit) Medan merupakan salah satu lembaga dibawah PT. Riset Perkebunan Nusantara yang melakukan penelitian dan pengembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang berpusat di Medan jl. Bridgen Katamso no. 51 Medan.

Temuan awal pada objek yang diteliti PPKS Medan ditemukan berbagai permasalahan antara lain kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan yakni masih ada terjadi kesalahan hasil pekerjaan dan masih ada karyawan yang di tempatkan bukan pada bidangnya, karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan masih rendah. Dan juga ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Berbagai permasalahan pada PPKS Medan menjadi dasar dalam peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi kepuasan kerja cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kompetensi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan ”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kompensasi, dan kepuasan kerja dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan yakni masih ada terjadi kesalahan hasil pekerjaan dan masih ada karyawan yang di tempatkan bukan pada bidangnya.
2. Karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan insentif yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan masih rendah.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok batasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kompetensi dan kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PPKS Medan?
- b) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PPKS Medan?
- c) Apakah kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PPKS Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PPKS Medan
- b) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PPKS Medan
- c) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PPKS Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

b) Secara praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

c) Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompetensi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004, hal. 44).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001, hal. 77). Sementara itu menurut Bernandi & Russell (dalam Riani, 2011, hal. 58) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012, hal. 72) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2011, hal. 102) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukakegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Harsuko (2011, hal. 49) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan, ability dan prestasi (accomplishment).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

b. Kriteria - Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi - dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama - sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko, 2011, hal. 122) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat - sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM -nya ramah atau menyenangkan.

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (dalam Riani, 2011, hal. 18) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Quantity of Work (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of Work (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat - syarat kesesuaian dan ditentukan.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005, hal. 103) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu: 1) faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial; 2) faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyaliran dan temperatur.

c. **Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi - kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari

penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas - tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat. Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir - akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda - beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi keputusan - keputusan sumber daya manusia.

Menurut George dan Jones (dalam Harsuko 2011, hal.77) bahwa kinerja ,dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu
2. Perilaku individu, dan
3. Ciri individu

d. Manfaat kinerja

Menurut werther dan davis (2000, hal. 342) pengukuran kinerja mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai yaitu :

1. Compensation adjustment
membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji dan sebaliknya.
2. Placement decision
menentukan promosi, transfer, dan demotion.
3. Training and development needs
Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
4. Carrer plainning and development
Membantu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
5. Staffing process deficiencies
Mempengaruhi prosedur rekrutment karyawan.
6. Information inaccuracies and job-desigh errors
Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
7. Equal employment opportunity
menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
8. Feedback
Memberi umpan balik bagi urusan karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Manfaat sumberdaya manusia menurut Mulyadi (2001, hal. 71), pengukuran kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk :

1. mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasi personil secara maksimum.
2. Membantu mengambil keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personil, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personil dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personil.
4. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal. 67) menyatakan bahwa : faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)

Sedangkan menurut Keith Davis dan Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal. 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : Human Performance (performa kinerja), Motivation (motivasi), Ability (kemampuan).

Menurut A. Dale Timple (2006, hal. 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, : faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungan , seperti prilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

f. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013 hal. 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Selanjutnya menurut Purnomo (2008 hal. 3) yang menyatakan indikator kinerja adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Surya Dharma (2012 hal. 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah: konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu dan berorientasikan kerja kelompok.

Sedangkan menurut Gomes (2009 hal. 95) terdapat 8 indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, *Quality of work* : kualitas kerja kesesuaian dan kesiapannya, *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya, *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator ini menilai kinerja dari berbagai aspek mulai dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kinerja organisasi yang lebih akurat.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2008, hal. 3) yaitu kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001, hal. 59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006, hal. 104) adalah “*an underlying characteristic of an individual that is casually realated to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat

generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2005, hal. 113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Mitrani dalam Usmara (2002, hal. 109) mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Sedarmayanti (2008, hal.126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap pekerjaannya, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

b. Manfaat Kompetensi

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan (2003:120) kompetensi memberikan beberapa manfaat kompetensi sebagai berikut :

- a) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
- b) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan

melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.

- c) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- d) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- e) Pilihan perubahan karir yang lebih jelas untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimiliki.
- f) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
- g) Meningkatnya ketrampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan.

Sedangkan menurut Prihadi (2004, hal. 57) manfaat kompetensi adalah:

- a) Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
- b) Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- c) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi bermanfaat sebagai dasar penilaian seorang karyawan, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah

bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

c. Karakteristik Kompetensi

Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil (2016, hal. 273) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau cita diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya di pergunakan dalam pekerjaan.
- e) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Sedangkan menurut Spencer and Spencer yang dikutip oleh Surya Dharma (2003, hal. 17), konsep diri (*self-concept*), watak/sifat (*traits*) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral keperibadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) dan keahlian (*skill competencies*) cenderung lebih

nyata (*visible*) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari kompetensi yaitu konsep diri, motif, pengetahuan dan keahlian.

d. Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003, hal. 19), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu 1). Kompetensi dasar (*threshold competency*) dan 2). Kompetensi pembeda (*differentiating competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005, hal. 34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni : 1). Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), 2). Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan 3). Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007, hal. 41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni: 1). Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja. 2). Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas. 3). Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri. 4). Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak

terpisahkan dari lingkungan sosial. 5). Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis kompetensi diantaranya adalah kompetensi dasar, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi intelektual dan kompetensi profesional.

e. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007, hal. 102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut: 1). Keyakinan dan Nilai-nilai, keyakinan 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. 2). Keterampilan, keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. 3). Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. 4). Karakteristik kepribadian, dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. 5). Motivasi, motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. 6). Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. 7). Kemampuan intelektual, kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

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

e. Indikator Kompetensi

Menurut Keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 46 A Tahun 2013 menyatakan bahwa indikator kompetensi terbagi atas 3, yaitu :

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap Perilaku

Sedangkan menurut Spencer dan spencer dikutip oleh Kusumastuti (2001, hal. 206) terdapat enam indikator kompetensi, yaitu:

- a) Semangat untuk berprestasi dan bertindak
- b) Kemampuan pelayanan
- c) Kemampuan mempengaruhi orang lain
- d) Kemampuan manajerial
- e) Daya fikir
- f) Efektifitas individu

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. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan Handoko (2009 hal. 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut As'ad (2008 hal. 114) sebagai berikut :

1) Kesempatan untuk Maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

2) Keamanan Kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

3) Gaji.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sering menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang kecil dengan beban kerja yang cukup berat akan membuat karyawan kecewa dan merasa dirugikan.

4) Manajemen Kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5) Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah sarana dan prasarana kerja seperti tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

6) Pengawasan (Supervisi).

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi yang tinggi.

7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

9) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Aspek ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

10) Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Anoraga(2009 hal. 82) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain:

a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

b. Faktor psikis dan kondisi kerja

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan mengenai ketrampilan tertentu serta kebanggaan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

c. Hubungan sosial diantara karyawan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.

d. Sugesti dari teman sekerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.

e. Emosi dan situasi kerja

Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.

2. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:

a. Sikap

Sikap adalah cara kerja karyawan dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.

b. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

c. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.

3. Faktor-faktor luar (*ekstern*) dalam kepuasan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

a. Keadaan keluarga karyawan

Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan dengan keluarga yang bahagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban.

b. Rekreasi

Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejenuhan karyawan setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.

c. Pendidikan

Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006 hal. 159) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1) Kinerja

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar.

2) Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, karena karyawan merasa nyaman untuk terus bekerja pada perusahaan tersebut. Berbeda apabila terdapat ketidakpuasan kerja, karyawan merasa tidak nyaman, tertekan dan hasilnya karyawan tidak mapu bekerja dengan baik dan akibatnya pergantian karyawan akan tinggi.

d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Triton (2008, hal.165) meliputi :

1. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2. Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

3. Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4. Kepenyeliaan (*supervisi*)

Kepenyeliaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5. Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011 hal.89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan

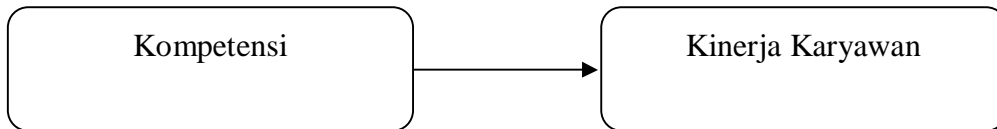
meningkatkan manfaat yang disepakati. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku adalah kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky, 2003) di kutip oleh Edy sutrisno (2009, hal. 209). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja.

Dengan adanya kompetensi ini, 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 (Edy Sutrisno, 2009, hal. 210).

Menurut Spencer dan Spencer (2003, hal. 15) bahwa pada saat ini banyak organisasi menjadi tertarik dalam manajemen untuk menilai kompetensi tentang “bagaimana” kinerja dilakukan. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dan cukup niat, tindakan dan hasil akhir. Kompetensi sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Armstrong (2004, hal. 91) bahwa kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi).

Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc Clelland. Hasil penelitian Mc Clelland (2002) menunjukkan bahwa kompetensi yang bersifat non-akademik, seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, *management skills*, kecepatan mempelajari jaringan kerja, dan sebagainya berhasil memprediksi kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

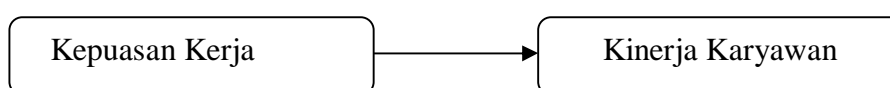
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrastruktur dan hubungan internal, juga harus diperhatikan.

Menurut Rivai (2011 hal. 475) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Begitu juga penelitian yang dilakukan Oei Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan..



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

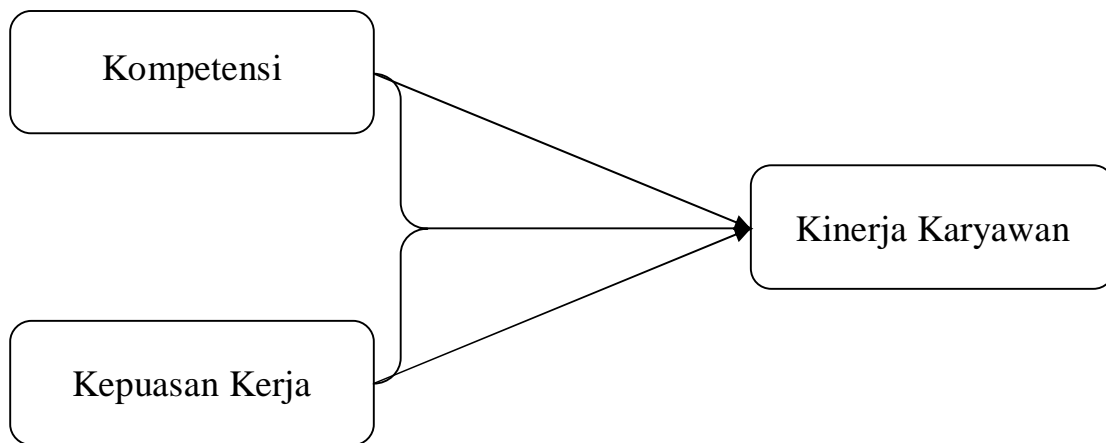
3. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

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. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompetensi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (sugiyono, 2011 hal.93). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan
3. Ada pengaruh kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan di analisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut sugiyono (2011, hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompetensi dan kompensasi serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen

a. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompetensi adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kompetensi

No	Indikator	Item Peryataan
1	Semangat untuk berprestasi dan bertindak	1,2
2	Kemampuan Pelayanan	3,4
3	Kemampuan mempengaruhi orang lain	5,6
4	Kemampuan manajerial	7,8
5	Daya fikir	9,10

Sumber : Spencer dan spenser dikutip oleh Kasumastuti (2001, hal. 206)

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	1,2
2.	Pembayaran	3,4
3.	Promosi	5,6
4.	Perlakuan Pimpinan	7,8
5.	Rekan Sekerja	9,10

Sumber : Triton PB 2008 hal. 165

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah kegiatan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, disiplin, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Ketepatan Waktu	5,6
4	Efektivitas	7,8
5	Kemandirian	9,10

Sumber : Robbins dan Mankunegara (2008, hal. 260 dan 2013, hal. 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, penelitian ini dilakukan di PPKS Medan yang beralamat jl. Bridgen Katamsno no. 51 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian ini dilakukan pada waktu yang di rencanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan April 2018.

Tabel 3.4
Rincian waktu penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut sugiyono (2008, hal 297) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah seluruh karyawan yang terdapat pada PPKS Medan adalah sekitar 356 karyawan, tetapi penulis hanya fokus dan menjadikan populasi pada bagian SDM saja. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 45 orang karyawan bagian SDM PPKS Medan.

Sampel

Menurut sugiono (2011, hal 369) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut, untuk teknik pengumpulan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PPKS Medan yang berjumlah 45 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kusioner

Teknik ini di lakukan dengan membagikan kusioner dalam bentuk pertanyaan atau pertanyaan kepada responden secara langsung dan segera di kembalikan kepada penulis. Penulis sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut sugiono skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak Setuju	2
• Sangat Tidak setuju	1

Untuk mengukur validitas dari setiap pernyataan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi product moment, yaitu :

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

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y$ = Jumlah hasil kali x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan suatu item instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrumen tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk di jadikan item-item di dalam instrument penelitian.

Untuk hasil uji validitas pada variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₁)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,438	0,294	Valid
2	0,502	0,294	Valid
3	0,615	0,294	Valid
4	0,551	0,294	Valid
5	0,522	0,294	Valid
6	0,563	0,294	Valid
7	0,548	0,294	Valid
8	0,532	0,294	Valid
9	0,636	0,294	Valid
10	0,568	0,294	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument variabel X_1 di atas, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikan 0,05 dengan 2 sisi dan jumlah data (n) = 40, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,294 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_1 (kompetensi) di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,294$. Dari hasil uji validitas di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian instrument variabel X_1 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji selanjutnya.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan kerja (X_2)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,582	0,294	Valid
2	0,544	0,294	Valid
3	0,533	0,294	Valid
4	0,747	0,294	Valid
5	0,467	0,294	Valid
6	0,487	0,294	Valid
7	0,509	0,294	Valid
8	0,559	0,294	Valid
9	0,591	0,294	Valid
10	0,504	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_2 (kepuasan kerja) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,294$. Dengan demikian instrument variabel X_2 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji selanjutnya.

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r _{tabel}	Status
1	0,518	0,294	Valid
2	0,466	0,294	Valid
3	0,497	0,294	Valid
4	0,561	0,294	Valid
5	0,577	0,294	Valid
6	0,526	0,294	Valid
7	0,489	0,294	Valid
8	0,539	0,294	Valid
9	0,526	0,294	Valid
10	0,435	0,294	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Y (kinerja karyawan) di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,294$. Dengan demikian instrument variabel X₂ dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikut sertakan pada uji selanjutnya.

Selanjutnya item instrument yang valid di atas di uji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang di teliti, pengujian reliabilitas di lakukan dengan menggunakan cronbach's alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrumen adalah apabila nilai cronbach's alpha $>$ 0,60, maka penelitian tersebut di anggap reliable. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X1)	0,739	Reliabel
Kepuasam Kerja (X2)	0,746	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,687	Reliabel

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah liatur-liatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multi regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kompensasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

= Variabel pengganggu

2. Asumsi klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti di ketahui bahawa uji T dan F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini di langgar maka uji ststistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98). Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tau grafik histogramnya menunjukkan pola distributor normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jadi data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang di nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009 hal. 88).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal.96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi di gunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berda) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan pengujian Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

3. Analisis Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t di lakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

Hipotesis di tentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk :

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

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

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

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

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} " apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

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

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

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang di bentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang di peroleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghazali, 2009 hal. 122).

Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah :

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

Dimana: KD = Kofisien Determinan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan variabel (X_1), 10 pernyataan variabel (X_2), dan 10 pernyataan variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kompetensi, yang menjadi variabel X_2 adalah kepuasan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 45 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala *likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompetensi (X_1), kepuasan kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sebanyak 45 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada Penelitian Kelapa Sawit Medan untuk tahun 2018.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	33	73,33%
2	Wanita	12	26,67%
	Jumlah	45	100%

Sumber : *Penelitian Kelapa Sawit Medan*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 33 orang pria (73,33%), dan wanita sebanyak 12 orang (26,67%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin pria.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	25 – 35 tahun	7	15,56%
2	>35 tahun	38	84,44%
	Jumlah	45	100%

Sumber : *Penelitian Kelapa Sawit Medan*

Dilihat dari data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur >35 tahun sebanyak 38 orang (84,44%) dan minoritas pada kelompok usia dengan rentang 25 - 35 tahun sebanyak 7 orang (15,56%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia diatas 35 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	4	8,89%
2	D3	13	28,89%
3	S1	28	62,22%
	Jumlah	45	100%

Sumber : *Penelitian Kelapa Sawit Medan*

Dari tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 28 orang (62,22%), tingkat D3 sebanyak 13 orang (28,89%) dan minoritas responden pada

tingkat SMA sebanyak 4 orang (8,89%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

b. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X₁)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	64,4%	16	35,6%	0	0	0	0	0	0	45	100%
2	20	44,4%	22	48,9%	3	6,7%	0	0	0	0	45	100%
3	19	42,2%	24	53,3%	2	4,4%	0	0	0	0	45	100%
4	23	51,1%	21	46,7%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
5	23	51,1%	20	44,4%	3	6,7%	0	0	0	0	45	100%
6	21	46,7%	24	53,3%	0	0	0	0	0	0	45	100%
7	18	40,0%	25	55,6%	2	4,4%	0	0	0	0	45	100%
8	21	46,7%	24	53,3%	0	0	0	0	0	0	45	100%
9	16	35,6%	28	62,2%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
10	27	60,0%	17	37,8%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai memberikan hasil kerja terbaik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 64,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyusun rencana dan program kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,9%
3. Dari jawaban ketiga mengenai memberikan pelayanan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai menjaga nama baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengajak bawahan saya untuk berkerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,1%

6. Dari jawaban keenam mengenai menyusun rencana kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mengambil keputusan penting, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 55,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai menyusun dan merumuskan rencana kerja jangka pendek, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mengutamakan kepentingan perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya di amanatkan menjadi pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,0%

Kesimpulan secara umum bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sudah cukup baik dalam menjalankan tugas tugasnya serta kepribadiannya terhadap rekan maupun perusahaan.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan kerja (X₂)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	46,7%	22	48,9%	2	4,4%	0	0	0	0	45	100%
2	20	44,4%	24	53,3%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
3	21	46,7%	23	51,1%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
4	26	57,8%	18	40,0%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
5	24	53,3%	21	46,7%	0	0	0	0	0	0	45	100%
6	23	51,1%	21	46,7%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
7	22	48,9%	22	48,9%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
8	20	44,4%	21	46,7%	4	8,9%	0	0	0	0	45	100%
9	25	55,6%	19	42,2%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
10	20	44,4%	23	51,1%	2	4,4%	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama tentang pekerjaan yang menarik dan menyenangkan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai pendidikan, kemampuan, dan keahlian, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 53,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian upah bagi pekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji dapat memberikan dorongan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,8%
5. Dari jawaban kelima penghargaan bagi yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai promosi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,1%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai atasan saya selalu bersedia membantu, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,9%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai motivasi yang diberikan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 46,7%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kebebasan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 55,6%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai hubungan dengan rekan kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kepuasan yang tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	55,6%	16	35,6%	4	8,9%	0	0	0	0	45	100%
2	18	40,0%	25	55,6%	2	4,4%	0	0	0	0	45	100%
3	19	42,2%	23	51,1%	3	6,7%	0	0	0	0	45	100%
4	22	48,9%	19	42,2%	4	8,9%	0	0	0	0	45	100%
5	18	40,0%	27	60,0%	0	0	0	0	0	0	45	100%
6	20	44,4%	21	46,7%	4	8,9%	0	0	0	0	45	100%
7	23	51,1%	21	46,7%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
8	26	57,8%	15	33,3%	4	8,9%	0	0	0	0	45	100%
9	18	40,0%	23	51,1%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%
10	23	51,1%	21	46,7%	1	2,2%	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan yang dilakukan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 55,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 55,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai mengerjakan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,1%
4. Dari jawaban keempat hasil pekerjaan sesuai dengan standar, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,9%
5. Dari jawaban kelima melakukan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,0%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 46,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mencari solusi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,1%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai menyusun dan merumuskan rencana kerja jangka pendek, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 57,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha dan membantu mencari solusi, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 51,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai memahami apa yang menjadi tugas pokok, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sudah cukup tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju.

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.590	3.991		
	kompetensi	.456	.170	.440	3.764
	kepuasan kerja	.430	.164	.429	3.764

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,514 + 0,441X_1 + 0,467X_2 +$$

Dimana :

- a. Nilai konstanta sebesar 4,590 apabila variabel kompetensi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,590.
- b. Nilai Koefesien kompetensi (X_1) sebesar 0,456 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,456.
- c. Nilai Koefesien kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,430.

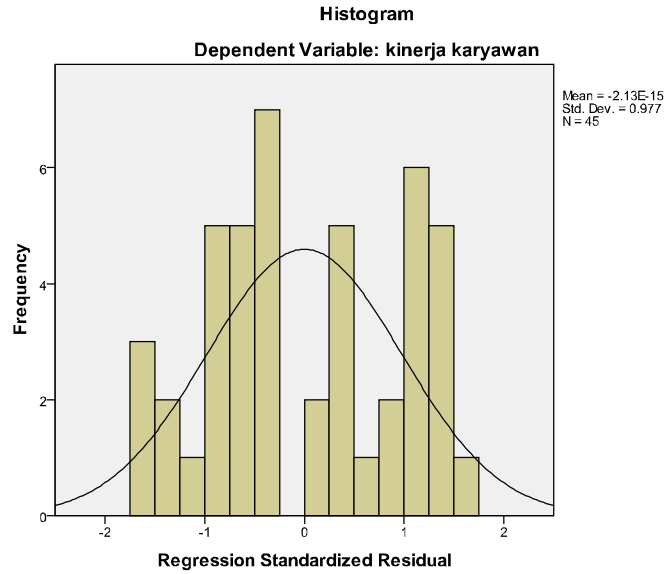
b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

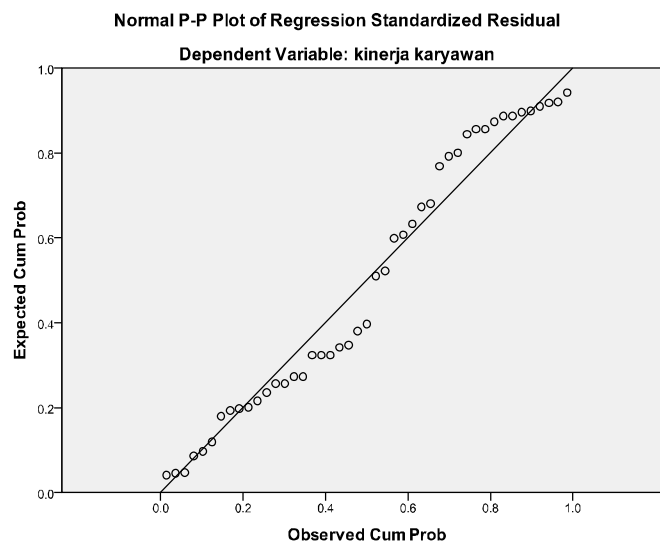
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Hasil kurva normal *probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva normal *probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolonieritas :

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.590	3.991		1.150	.257		
kompetensi	.456	.170	.440	2.690	.010	.266	3.764
kepuasan kerja	.430	.164	.429	2.625	.012	.266	3.764

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

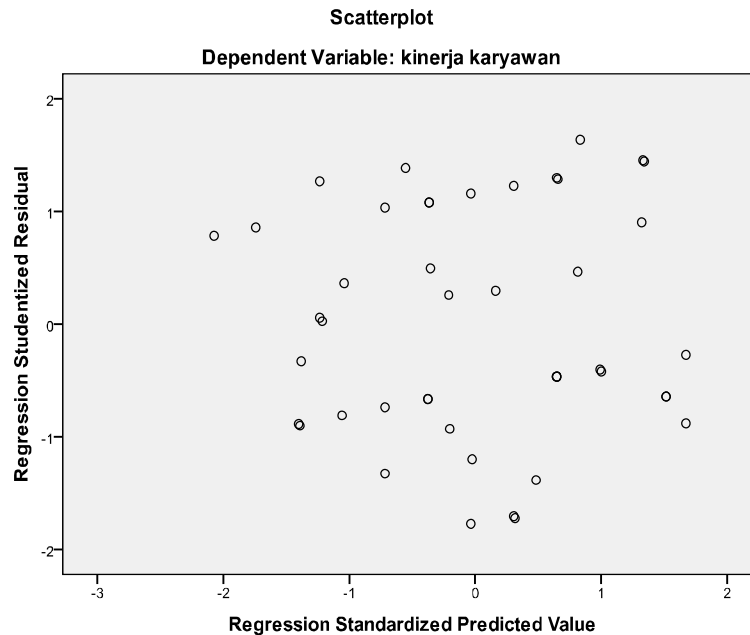
Pada tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,266 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,764 lebih kecil dari 10.
2. Kepuasan kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,266 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,764 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan kepuasan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedistitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi keterodastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada Gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan unuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.687	1.73234	1.859

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,793. Nilai dl sebesar 1,429 dan du sebesar 1,614. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du) = 4 - 1,614 = 2,386$ yaitu $1,429 < 1,859 < 2,386$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

1) Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.590	3.991		1.150	.257
	kompetensi	.456	.170	.440	2.690	.010
	kepuasan kerja	.430	.164	.429	2.625	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,690 dengan nilai signifikan 0,10 sedangkan t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

2. Kompensasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,625 dengan nilai signifikan 0,012 sedangkan t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (2,625) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.402	2	148.201	49.384	.000 ^a
	Residual	126.042	42	3.001		
	Total	422.444	44			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,384 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan signifikan 0,05, nilai F_{tabel} sebesar 3,20, maka diperoleh F_{hitung} (49,384) > F_{tabel} (3,20) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi :

Tabel 4.13
Koefesien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838 ^a	.702	.687	1.73234	1.859

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat *R Square* sebesar 0,702 atau 70,2% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan kompetensi (X₁), dan kepuasan kerja (X₂) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,702 atau 70,2% yang artinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan kompetensi (X₁), dan kepuasan kerja (X₂) sedangkan sisanya 29,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

Pada tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu kompetensi (X₁), dan kepuasan kerja (X₂) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,702 atau 70,2% dengan tingkat hubungan yang kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Interprestasi Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} (2,690) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian diatas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermayanti (2014) bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Spencer dan Spencer (2003, hal. 15) kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dan cukup niat, tindakan dan hasil akhir. Kompetensi sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi).

Dengan adanya kompetensi ini, 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 hasil kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} (2,625) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oei Muhammad Rahmat Muntazar Mahdi (2015) bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres,

kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada umumnya perusahaan yang mampu memberikan rasa kepuasan dalam bekerja pada setiap karyawan. Yang mana karyawan tidak merasa beban dalam menjalankan pekerjaannya, biasanya karyawan akan merasa puas dalam menjalankan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (49,384) > F_{tabel} (3,20) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,702 atau 70,2% yang artinya variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70% sedangkan sisanya 29,8% variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

B. SARAN

1. Untuk kompetensi karyawan sudah cukup baik, namun penulis menyarankan pihak manajemen lebih memberikan dorongan dan mendukung karyawan dalam rangka bekerja sama dan mencari solusi suatu masalah dengan sungguh-sungguh sehingga karyawan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.
2. Diharapkan kepuasan kerja setiap karyawan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai yang menjadi bawahannya.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap

perusahaan, adanya kepercayaan di kalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- As'ad, Mohamad, (2008). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi VI*. Jakarta
- Ardana, K.I. Mujiati N. Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Alex S. Nitisemito, (2009), *Manajemen Personalia*,Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gudono. (2015). *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPFEE.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Martoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi & pengembangan Indikator kinerja utama bisnis dan public*. Jakarta: Rajawali pers.
- Mohklas. (2015). “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal Ekonomi*. STIE Pelita Nusantara Vol. 10 No.2 Tahun 2015.

- Muhammad Rahmat. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 28 No. 1 November 2015
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnomo Setiady Akbar. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Umar Makawi. (2015). “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin”. *Jurnal Sosial Politik*. Universitas Islam Kalimantan MAB Vol. 1 No. 1 Tahun 2015.
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sekarmini. (2015). “Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Bali Daniaga di Denpasar Tahun 2014”. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha Vol. 4 Tahun 2015.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, cetakan pertama. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi