

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

M. REZA INDRAWAN PINEM
NPM. 1305160484



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

M. REZA INDRAWAN PINEM (1305160484) PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN, Skripsi. 2017.

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 48 karyawan PT. Asam Jawa Medan dan peneliti ini berfokus terhadap pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 48 orang karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner (Angket), wawancara (interview). sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, asumsi klasik, untuk uji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan uji t, uji F, serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} (2,603) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,854) > t_{tabel} (1,67)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan untuk kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} (52,455) > F_{tabel} (3,20)$ dengan sig $0,000$. Selanjutnya $R Square$ yang diperoleh adalah sebesar $0,700$ menunjukkan sekitar 70% pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, 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 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 riset yang dilaksanakan pada PT. Asam Jawa 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 Kapten CPM Thomas Pinem dan Ibunda tercinta Sri Nuryani serta adik saya Diaz Wiradhika Pinem 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, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Saripudin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Penasehat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Aswin Bancin, SE, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya proposal ini.
7. Bapak / Ibu Pimpinan PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Teman Baik sekaligus sahabat terbaik saya Puspita Sari, S.E 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 Abror, Dede, Abdy, Dedi, Ryan, Azis, Dwiky, Bagus, Roy, Ogik, Sarif, Kiteng dan Manis manja serta teman-teman I 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, Oktober 2017

Penulis,

M. Reza Indrawan Pinem
NPM : 1305160484

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR.....	I
DAFTAR ISI	III
DAFTAR GAMBAR	VII
DAFTAR TABEL	VIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Manfaat Kinerja	8
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
d. Jenis Kinerja	10
e. Indikator Kinerja	11
2. Kompetensi	12
a. Pengertian Kompetensi	12
b. Manfaat Kompetensi.....	14
c. Karakteristik Kompetensi.....	15
d. Jenis Kompetensi	17

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	18
f. Indikator Kompetensi.....	19
3. Kompensasi.....	20
a. Pengertian Kompensasi.....	20
b. Jenis Kompensasi.....	20
c. Tujuan Pemberian Kompensasi	22
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	23
e. Indikator Kompensasi	24
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasional Penelitian.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
1. Deskripsi Data.....	46
a. Karakteristik Responden	46
b. Analisis Variabel Penelitian	48
2. Analisis Data.....	53
1. Analisis Regresi Linear Berganda	53

2. Asumsi Klasik.....	54
3. Koefisien Korelasi	55
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	62
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian	26
Gambar 2. 2 Paradima Penelitian	28
Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian	29
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	55
Gambar 4. 2Penelitian Menggunakan P-Plot.....	55

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3. 1 Indikator Kompetensi.....	32
Tabel 3. 2 Indikator Kompensasi	32
Tabel 3. 3 Indikator Kinerja	33
Tabel 3. 4 Rincian Waktu Penelitian	34
Tabel 3. 5 Jumlah Populasi	34
Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert	35
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)	37
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)	38
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X2).....	38
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instruen Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	40
Tabel 3. 12 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	40
Tabel 4.1 Skala Likert.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X1)	48
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2).....	50
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel 4. 8 Analisis Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4. 10 Uji Autokorelasi.....	58

Tabel 4. 11 Uji Parsial (Uji t).....	58
Tabel 4. 12 Uji Simultan (Uji f)	59
Tabel 4. 13 Koefisiensi Determinasi	60
Tabel 4. 14 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan 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 (Pabundu, 2010, hal. 121).

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).

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, kinerja karyawan pun semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Selain mengetahui kompetensi yang dimiliki karyawan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu usaha dalam memenuhi kebutuhan para karyawan dan memberikan dorongan untuk dapat semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya

pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan (Ardana, 2012, hal. 153).

Bagi seorang karyawan kompensasi mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam tugas keorganisasian. Hal ini dapat menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, karena semakin tinggi kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kinerja yang memadai.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan terdapat permasalahan-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, selain itu beban kerja yang tinggi belum diimbangi dengan reward yang sesuai dan ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan karyawan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Sugita Arbawa, Wayan Cipta, I Wayan Bagia (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat kompetensi dan besarnya kompensasi cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan yang mengakibatkan terjadi kesalahan dan hasil pekerjaan yang tidak maksimal dan masih ada karyawan yang di tempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.
2. Beban kerja yang tinggi belum diimbangi dengan reward yang sesuai.
3. Ada karyawan yang masih kurang optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga hasil pekerjaan tidak optimal dan pekerjaan tidak sesuai tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan, penelitian ini hanya membahas tentang kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?
- b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?
- c) Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan
- b) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan
- c) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a) Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia didalam perusahaan.

- b) Secara Praktis, untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- c) Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012, hal. 94) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

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.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

b. Manfaat Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari defenisi diatas, kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Yuwono (2008, hal. 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan; memberikan motivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal; mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut; membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi; dan membangun *consensus* untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Sedangkan menurut Handoko (2009, hal. 113) manfaat kinerja sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan, kebutuhan-kebutuhan, latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasi, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Sedangkan menurut Rivai (2011, hal. 55) manfaat kinerja sumber daya manusia, adalah : orang yang dinilai (karyawan), penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan) dan perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang tim, departemen, dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mahmudi (2010, hal.20) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor personal / individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012, hal.94) menyatakan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Selanjutnya menurut Nitisemito (2009, hal. 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa

depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubunga dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin.

Dari beberapa faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas (kompetensi), disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

d. Jenis Kinerja

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Moeheriono (2012, hal. 121) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu kinerja operasional (*operation performance*), kinerja administratif (*administrative performance*) dan kinerja strategik (*strategic performance*).

Sedangkan menurut Prawirosentono (2009, hal. 136) didalam organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yaitu : kinerja administrasi (*operation performance*), kinerja operasi (*operation performance*), kinerja strategi (*strategic performance*).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada didalam suatu perusahaan dapat dibagi dengan kerjanya masing-masing dengan bidang keahlian yang telah ditentukan.

e. 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, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif.

Selanjutnya menurut Robbins (2008, hal. 260) yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,efektivitas,kemandirian.

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), *Creativenesss* (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 related to criterion-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. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Ardana (2012, hal. 153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik, maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2002, hal. 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Menurut Panggabean (2002, hal. 75) kompensasi disebut juga dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada bawahan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dari uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2008, hal. 130) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu : 1). Kompensasi Langsung, penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. 2). Kompensasi Tidak Langsung, pemberian bagian

keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. 3.) Insentif, penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2002, hal. 104), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut : 1). Gaji Pokok, kompensasi langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. 2). Gaji Variabel, jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham. 3). Tunjangan, tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

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

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2008, hal. 121) sebagai berikut : 1). Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemimpin dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. 2). Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. 3). Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. 4). Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya. 5). Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil. 6). Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku. 7). Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. 8). Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Schuler dan Jacson dalam Mulyani (2002, hal. 98), kompensasi dapat digunakan untuk : 1). Menarik orang-orang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik. 2). Mempertahankan karyawan yang baik. Jika kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang ingin dipertahankan oleh perusahaan akan merasa puas. 3.) Meraih keunggulan kompetitif. Kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. 4). Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan dampaknya adalah meningkatnya kinerja karyawan. 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Maka dapat disimpulkan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama formal antara pemimpin dan karyawan, memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi, mempertahankan karyawan yang baik

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu : faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standart biaya hidup karyawan, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar.

Sedangkan menurut Rivai (2011, hal. 363) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua yaitu : pengaruh lingkungan eksternal yang terdiri dari kompensasi, pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja, pengaruh lingkungan internal.

Menurut Panggabean (2008, hal. 81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor : penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, pemerintah.

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

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan pengukuran yang dilakukan atas pekerja seseorang didalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012, hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu : gaji/upah, insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi.

Sedangkan menurut Simamora (2008, hal. 445) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator dalam pemberian kompensasi yaitu berupa : upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator ini menilai kompensasi dari berbagai aspek mulai dari gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas kantor.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenan 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

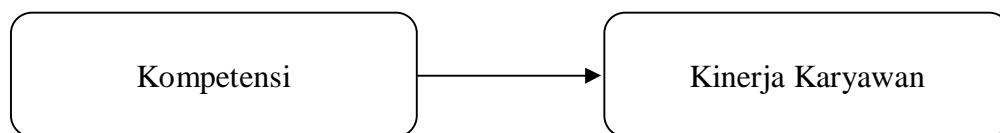
Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Semakin baik kompetensi 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

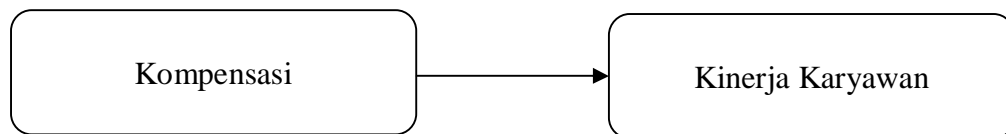
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan

diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun. Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2012, hal. 117) menyatakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kinerja juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Oie, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

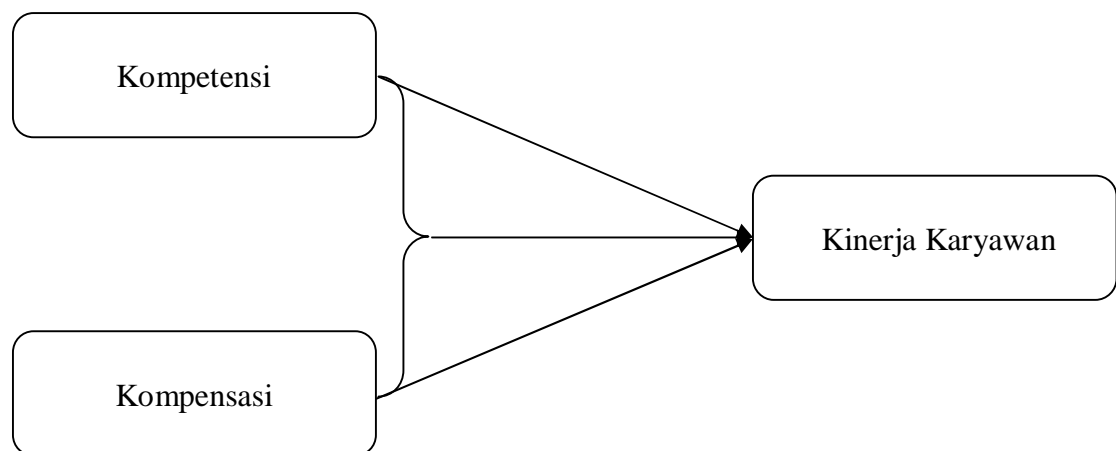
Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti produk barang atau jasa bisa juga merupakan 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 perusahaan dan memenangkan persaingan.

Menurut Martoyo (2008, hal. 15), untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang

menyebabkan timbulnya atau meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan mengetahui kompetensinya. Kompensasi yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari (2016) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

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

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

3. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa 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. 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 Pernyataan
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
6	Efektifitas individu	11,12

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

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah :

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Gaji/upah	1,2,3
2	Insentif	4,5
3	Tunjangan	6,7,8
4	Fasilitas Kantor	9,10

Sumber : Simamora (2008, hal. 445)

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
4	Efektivitas	6
5	Kemandirian	7,8
6	Tanggung Jawab	9,10
7	Kerja Sama	11,12
8	Inisiatif	13,14

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 PT. Asam Jawa Medan yang beralamat di jalan Gajah Mada No. 40 Medan.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.4
Rincian waktu penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				Sept				Okt			
		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	2	3	4
1	Pra Riset			■	■																								
2	Pengajuan Judul				■																								
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal																					■							
6	Penulisan Skripsi																					■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																												■

D. Populasi dan Sampel

1. 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. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 48 orang karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Tabel 3.5
Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Biro Personalia	27
2	Biro Keuangan	9
3	Biro Trading	12
Jumlah		48

2. 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 PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 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 3.6
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

$\sum x_i y_i$ = 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 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₁)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r _{tabel}	Status
1	0,438	0,284	Valid
2	0,471	0,284	Valid
3	0,574	0,284	Valid
4	0,605	0,284	Valid
5	0,277	0,284	Tidak Valid
6	0,473	0,284	Valid
7	0,448	0,284	Valid
8	0,198	0,284	Tidak Valid
9	0,499	0,284	Valid
10	0,518	0,284	Valid
11	0,577	0,284	Valid
12	0,542	0,284	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Berdasarkan data tabel uji validitas instrument variabel X₁ 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) = 48, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,284 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X₁ (kompetensi) di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} > dari r_{tabel} = 0,284. Dari hasil uji validitas terhadap 12 item pernyataan, 10 item dinyatakan valid, dan 2 item dinyatakan tidak valid, yaitu butir pernyataan nomor 5 dan 8, pernyataan 5 dan 8 kemudian di buang sehingga item pernyataan yang di gunakan sebagai berikut :

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₁)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r _{tabel}	Status
1	0,455	0,284	Valid
2	0,483	0,284	Valid
3	0,614	0,284	Valid
4	0,531	0,284	Valid
5	0,536	0,284	Valid
6	0,533	0,284	Valid
7	0,536	0,284	Valid
8	0,504	0,284	Valid
9	0,646	0,284	Valid
10	0,575	0,284	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dengan tidak mengikut sertakan butir 5 dan butir 8 yang tidak valid, demikian instrument variabel X₁ dalam penelitian ini yang dapat digunakan adalah item pernyataan nomor butir 1, butir 2, butir 3, butir 4, butir 6, butir 7, butir 9, butir 10, butir 11, butir 12 untuk diikut sertakan pada uji selanjutnya.

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

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₂)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r _{tabel}	Status
1	0,527	0,284	Valid
2	0,536	0,284	Valid
3	0,537	0,284	Valid
4	0,708	0,284	Valid
5	0,456	0,284	Valid
6	0,494	0,284	Valid
7	0,520	0,284	Valid
	0,562	0,284	Valid
9	0,590	0,284	Valid
10	0,510	0,284	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Berdasarkan uji validitas instrument variabel X_2 (kompensasi) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,284$. 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 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r tabel	Status
1	0,443	0,284	Valid
2	0,449	0,284	Valid
3	0,397	0,284	Valid
4	0,530	0,284	Valid
5	0,473	0,284	Valid
6	0,437	0,284	Valid
7	0,356	0,284	Valid
8	0,242	0,284	Tidak Valid
9	0,162	0,284	Tidak Valid
10	0,564	0,284	Valid
11	0,242	0,284	Tidak Valid
12	0,450	0,284	Valid
13	0,199	0,284	Tidak Valid
14	0,425	0,284	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 $r_{tabel} = 0,284$. hasil uji validitas terhadap 14 item pernyataan 10 dinyatakan valid dan 4 pernyataan yaitu butir 8, 9,11 dan 13 di nyatakan tidak valid. pernyataan yang tidak valid tidak di gunakan sehingga butir pernyataan yang di gunakan sebagai berikut :

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefesien Korelasi	r _{tabel}	Status
1	0,504	0,284	Valid
2	0,517	0,284	Valid
3	0,486	0,284	Valid
4	0,542	0,284	Valid
5	0,555	0,284	Valid
6	0,510	0,284	Valid
7	0,479	0,284	Valid
8	0,536	0,284	Valid
9	0,526	0,284	Valid
10	0,496	0,284	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Y (kinerja karyawan) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} = 0,284$. 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 3.12
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X1)	0,731	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,689	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 gunbakan 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 :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Kompetensi
X_2	= Kompensasi
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= 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 di sebut homokedastisitas dan jika berbeda di sebut 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 penguji 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 (Ghazali, 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 ststistik 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:

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

Ha: $\beta \neq 0$, 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:

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

Ha: $\beta \neq 0$, 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 kompensasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 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), kompensasi (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Asam Jawa Medan sebanyak 48 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Asam Jawa Medan untuk tahun 2017.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	33	68,75%
2	Wanita	15	31,35%
Jumlah		48	100%

Sumber : *PT. Asam Jawa Medan*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 33 orang pria (68,75%), dan wanita sebanyak 15 orang (31,35%). 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	14,58%
2	>35 tahun	41	85,42%
Jumlah		48	100%

Sumber : *PT. Asam Jawa Medan*

Dilihat dari data tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur >35 tahun sebanyak 41 orang (85,42%) dan minoritas pada kelompok usia dengan rentang 25 - 35 tahun sebanyak 7 orang (14,58%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia diatas 35 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	36	75%
2	D3	4	8,3%
3	S1	8	16,7%
Jumlah		48	100%

Sumber : *PT. Asam Jawa Medan*

Dari tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 36 orang (75%), tingkat S1 sebanyak 8 orang (16,7%) dan minoritas responden pada tingkat D3 sebanyak 4 orang (8,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan SMA.

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	30	62,5%	18	37,5%	0	0	0	0	0	0	48	100%
2	22	45,8%	23	47,9%	3	6,3%	0	0	0	0	48	100%
3	21	43,8%	25	52,1%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
4	25	52,1%	22	45,8%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
6	24	50,0%	22	45,8%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
7	22	45,8%	26	54,2%	0	0	0	0	0	0	48	100%
9	18	37,5%	28	58,3%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
10	22	45,8%	26	54,2%	0	0	0	0	0	0	48	100%
11	17	35,4%	30	62,5%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
12	29	60,4%	18	37,5%	1	2,1%	0	0	0	0	48	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 62,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyusun rencana dan program kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,9%

3. Dari jawaban ketiga mengenai memberikan pelayanan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai menjaga nama baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai mengajak bawahan saya untuk berkerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,0%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyusun rencana kerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,2%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mengambil keputusan penting, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 58,3%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai menyusun dan merumuskan rencana kerja jangka pendek, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mengutamakan kepentingan perusahaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 62,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saya di amanatkan menjadi pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,4%

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 Kompensasi (X₂)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	47,9%	23	47,9%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
2	21	43,8%	26	54,6%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
3	22	45,8%	24	50,0%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
4	29	60,4%	18	37,5	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
5	24	50,0%	24	50,0%	0	0	0	0	0	0	48	100%
6	24	50,0%	23	47,9%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
7	24	50,0%	23	47,9%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
8	21	43,8%	23	47,9%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%
9	26	54,2%	21	43,8	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
10	21	43,8%	25	52,1%	2	4,2%	0	0	0	0	48	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji sesuai dengan beban kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,9%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji tepat waktu, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai perbedaan gaji, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,0%
4. Dari jawaban keempat mengenai insentif, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,4%
5. Dari jawaban kelima penghargaan bagi yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,0%
6. Dari jawaban keenam mengenai tunjangan kesehatan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,0%

8. Dari jawaban kedelapan mengenai mampu untuk berperan sebagai pemimpin, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,9%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai fasilitas kantor yang lengkap, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,2%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai tempat parkir yang luas, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi sudah cukup baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	52,1%	18	37,5%	5	10,4%	0	0	0	0	48	100%
2	19	39,6%	26	54,2%	3	6,3%	0	0	0	0	48	100%
3	21	43,8%	24	50,0%	3	6,3%	0	0	0	0	48	100%
4	23	47,9%	21	43,8%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
5	19	39,6%	29	60,4	0	0	0	0	0	0	48	100%
6	20	41,7%	23	47,9%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
7	24	50,0%	23	47,9%	1	2,1%	0	0	0	0	48	100%
8	28	58,3%	16	33,3%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
9	19	39,6%	25	52,1%	4	8,3%	0	0	0	0	48	100%
10	24	50,0%	22	45,8%	2	4,2%	0	0	0	0	48	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 52,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,2%

3. Dari jawaban ketiga mengenai mengerjakan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 50,0%
4. Dari jawaban keempat hasil pekerjaan sesuai dengan standar, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 47,9%
5. Dari jawaban kelima melakukan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 47,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai mencari solusi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,0%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai menyusun dan merumuskan rencana kerja jangka pendek, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 54,2%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha dan membantu mencari solusi, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 52,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai memahami apa yang menjadi tugas pokok, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,0%

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 Linier Berganda

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

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.514	3.970		.885	.381
Kompetensi	.441	.169	.414	2.603	.012
Kompensasi	.467	.164	.454	2.854	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2017

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

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

Dimana :

- a. Nilai konstanta sebesar 3,514 apabila variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 3,514.
- b. Nilai Koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,441 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompetensi satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,441.
- c. Nilai Koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0,467 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,467.

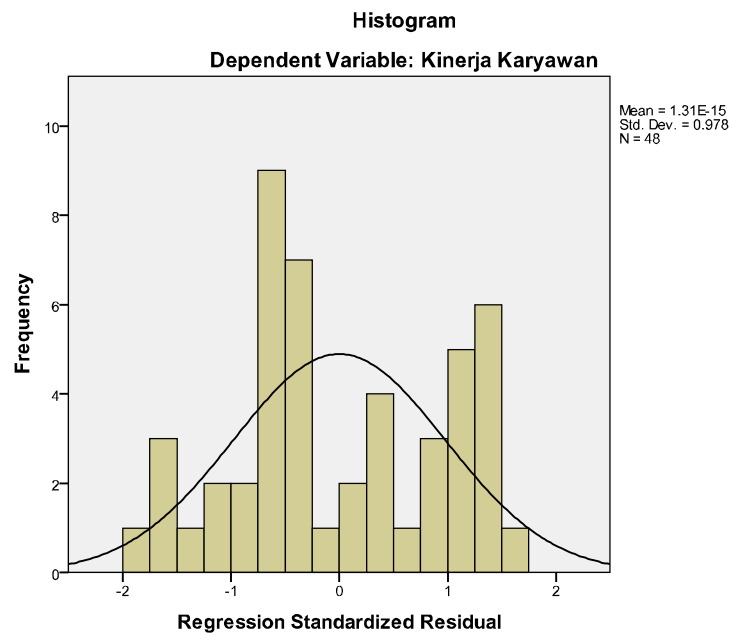
b. Asumsi Klasik

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.

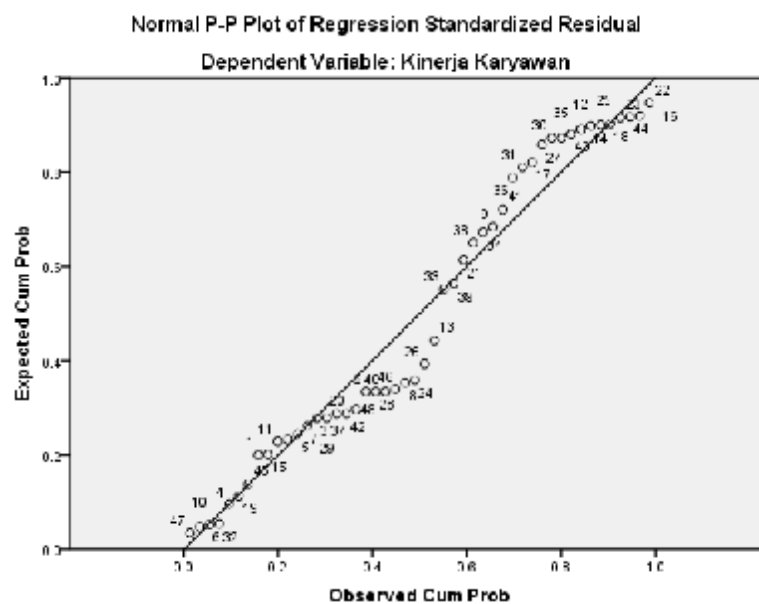
Analisis Grafik

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)	3.514	3.970		.885	.381		
Kompetensi	.441	.169	.414	2.603	.012	.264	3.791
Kompensasi	.467	.164	.454	2.854	.007	.264	3.791

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2017

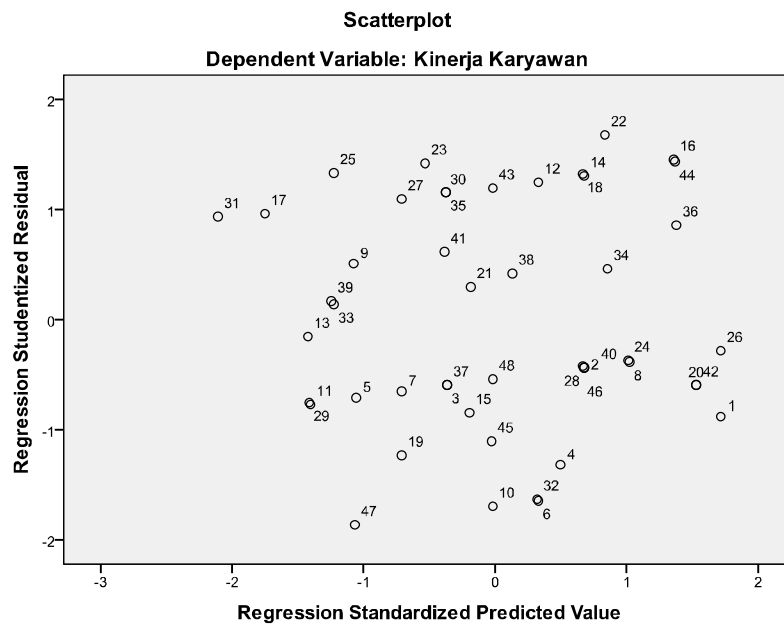
Pada tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,264 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,791 lebih kecil dari 10.
2. Kompetensi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,264 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,791 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 kompensasi 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	.837 ^a	.700	.686	1.75358	1.793

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2017

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,793. Nilai dl sebesar 1,450 dan du sebesar 1,623. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du) = 4-1,623 = 2,377$ yaitu $1,450 < 1,793 < 2,377$ 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)	3.514	3.970		.885	.381
	Kompetensi	.441	.169	.414	2.603	.012
	Kompensasi	.467	.164	.454	2.854	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2017

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

1. Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,603 dengan nilai signifikan 0,12 sedangkan t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (2,603) > 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 perusahaan PT. Asam Jawa Medan.

2. Kompensasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,854 dengan nilai signifikan 0,07 sedangkan t_{tabel} 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} (2,854) > t_{tabel} (1,67) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asam Jawa 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	322.602	2	161.301	52.455	.000 ^a
Residual	138.377	45	3.075		
Total	460.979	47			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2017

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 52,455 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan signifikan 0,05, nilai F_{tabel} sebesar 3,20, maka diperoleh F_{hitung} (52,455) > F_{tabel} (3,20) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa 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
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.686	1.75358	1.793

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat R *Square* sebesar 0,700 atau 70% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan kompetensi (X_1), dan kompensasi (X_2) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai R *Square* yaitu sebesar 0,700 atau 70% yang artinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan kompetensi (X_1), dan kompensasi (X_2) sedangkan sisanya 30% 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 (X_1), dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,700 atau 70% 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} (2,603) > 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 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} (2,854) > 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 Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Hasibuan (2012, hal. 117) menyatakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan sehingga kinerja setiap karyawan juga akan semakin meningkat, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (52,455) > 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 0,700 atau 70% yang artinya variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) sebesar 70% sedangkan sisanya 30% variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Asam Jawa Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 48 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa 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. Pada faktor kompensasi masih perlu peningkatan jumlah kompensasi yang diberikan pada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian bonus ini

dapat disesuaikan dengan kinerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan ketika mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

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

- Gudono. (2015). *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPFE.
- Konopaske Robert. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mankunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moorhead Gregory dan Griffin W. Ricky. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- R. Palan. (2007). *Competency Management*. Jakarta : PPM Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P dan Judge A. Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safwan, Nardisyah dan Syukriy Abdullah. (2014). “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya”. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 3 No. 1 Tahun 2015. Tersedia pada : Unsrat.co.id. Diakses 1 Juni 2015.
- Safaria Triantoro dan Saputra Eka Noefrans. (2012). *Manajemen Emosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam. (2007). *Metode Penelitian MSDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- 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.
- Hasibuan S.P, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.