

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

**Nama** : Tulus Adi Saputra Dominikus Pasaribu  
**Npm** : 20520057  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SISIRAU KOTA MEDAN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Kompetensi guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**


**Pembimbing Utama**



Prof. Dr. Drs. Pantas Silaba, SE, MBA.



**Dekan**



Dr. F. Harmonangan Siallagan, SE., M.Si.

**Pembimbing Pendamping**



Agus Nakkos Sihanjuntak, SE, MM.

**Ketua Program Studi**



Romendo M. Pasaribu, SE., MBA.



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat menghadapi tantangan masa depan dan berhasil mencapai tujuannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia. Misinya antara lain mengelola sumber daya manusia agar mampu bekerja secara maksimal. Hal ini pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan dalam situasi seperti ini, setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangan teknologi, berkualitas dan diutamakan mampu bersaing di era globalisasi.

Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT.Sisirau adalah satu badan usaha swasta yang bergerak dalam bidang usaha pengolahan minyak kelapa sawit / *Crude Palm Oil (CPO)*. Sumber bahan baku kelapa sawit diambil dari kebun sendiri dengan luas 1.700,29 Ha dan untuk mencapai syarat minimal mendirikan PMKS 6000 Ha dan dilakukan kerjasama dengan PT. Semadam yang mempunyai luas kebun 3550 Ha yang berjarak sekitar 10m.

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada akan memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada. Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Sisirau Kota Medan diketahui bahwa kinerja karyawan berada pada kriteria kurang baik, hal ini belum memenuhi harapan perusahaan dan belum terpenuhinya pencapaian target penjualan perusahaan.

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT. Sisirau Kota Medan sebagai berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Karyawan PT. Sisirau Kota Medan Berdasarkan Tahun 2023**

Indikator	Tahun 2022				Tahun 2023			
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Ket. Nilai	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Ket. Nilai
<b>Perilaku Kerja</b>								
1. Kedisiplinan	10	75	7,5	Cukup	10	73	7,3	Cukup
2. Tanggung jawab	10	70	7	Cukup	10	70	7	Cukup
3. Kerja sama	10	80	8	Baik	10	75	7,5	Cukup
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	Baik	10	6,5	6,5	Cukup
<b>Hasil Kerja</b>								
1. Kualitas Kerja	20	80	16	Baik	20	75	15	Cukup
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	Baik	20	75	15	Cukup
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	Baik	20	80	16	Baik
	<b>100</b>		<b>78</b>		<b>100</b>		<b>74,3</b>	

Sumber: PT. Sisirau Kota Medan, 2024

Keterangan Penilaian :

Bobot 10 : 1,0 - 2,5 = Buruk; 2,6 - 5,0 = Kurang; 5,5 - 7,5 = Cukup; 7,6 - 10,0 = Baik dan Bobot 20 : 1 - 5 = Buruk; 6 - 10 = Kurang; 11- 15 = Cukup; 16 - 20 = Baik

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Sisirau Kota Medan berdasarkan hasil penilaian mengalami penurunan jika dibandingkan antara tahun 2022 dengan tahun 2023. Penurunan tersebut terlihat dari presentase skor penilaian dari 78% menjadi 74,3%. Indikasi penurunan tersebut terjadi di beberapa indikator diantaranya berdasarkan perilaku kerja yakni pada indikator kerjasama dan kepemimpinan, sedangkan berdasarkan hasil kerja pada indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja. Berdasarkan pengamatan tersebut, kinerja karyawan PT. Sisirau Kota Medan cenderung menunjukkan indikasi yang menurun sehingga pihak manajemen perusahaan perlu berusaha agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan ke arah yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam rangka merealisasikan tujuan-tujuan organisasi disebabkan karena karyawan kurang maksimal dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan yang dicapai kurang sesuai

dengan harapan organisasi. Keadaan tersebut mendorong perlunya memberikan perhatian terhadap kinerja pegawai dengan cara berusaha terus memberikan motivasi secara optimal.

Kinerja maksimal karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawannya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi.

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Untuk mengetahui tabel kompetensi karyawan yang spesifik untuk PT. Sisirau Kota Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Kompetensi Karyawan PT. Sisirau Kota Medan Tahun 2024**

No	Nama Karyawan	Jabatan	Departemen	Kompetensi Teknis	Kompetensi Non-Teknis	Catatan
1	Andi Pratama	Manager Produksi	Produksi	Penguasaan Teknik produksi dan mesin	Kepemimpinan Komunikasi	Memerlukan pelatihan dalam perencanaan produksi
2	Maria Lestari	Akuntan	Keuangan	Pengalaman dalam akuntansi dan pajak	Ketelitian, Manajemen waktu	Sangat kompeten dan tepat waktu dalam laporan
3	Rizal Maulana	Marketing Specialist	Pemasaran	Strategi pemasaran digital	Kreativitas, kemampuan negoisasi	Perlu peningkatan dalam teknik
4	Diana Putri	HR Officer	SDM	Pengetahuan tentang rekrutmen	Kemampuan interpersonal, resolusi konflik	Perlu pelatihan lebih lanjut dalam analisis

				dan pelatihan		kebutuhan SDM
5	Hendra Kurniawan	Desainer Grafis	Desain	Keahlian dalam desain grafis dan alat desain	Kreativitas Kolaborasi	Memerlukan pengembangan dalam desain UX/UI

Sumber: HRD PT. Sisirau Kota Medan, 2024

Tabel 1.2 adalah format yang dapat disesuaikan dengan data nyata dan spesifik dari PT. Sisirau Kota Medan. Data ini bisa diperoleh melalui survey, penilaian kinerja, atau wawancara dengan karyawan dan manajer di perusahaan PT. Sisirau Kota Medan. Berdasarkan kompetensi di atas yaitu Andi Pratama Manager produksi masih perlu melakukan pelatihan dalam manajemen waktu dan perencanaan produksi untuk meningkatkan kinerja, Maria Lestari bagian akuntan tidak ada masalah signifikan, disebabkan kompetensinya tinggi, Rizal Maulana bagian *Marketing Specialist* masih perlu meningkatkan dalam bentuk SEO dan analisis untuk mencapai target kampanye, Diana putri bagian HR *Officer* masih perlu melakukan pelatihan lebih lanjut dalam analisis kebutuhan SDM, Hendra Kurniawan bagian Desain Grafis masih perlu melakukan pengembangan dalam desain UX/UI akan meningkatkan kesesuaian dengan kebutuhan proyek baru. Hal ini perlu ditingkatkan supaya kompetensi meningkat dan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi juga faktor pendukung proses meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016:220) kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan PT. Sisirau Kota Medan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan PT. Sisirau Kota Medan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin

keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan tentunya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas. Adapun kompensasi yang diterima oleh karyawan pada PT. Sisirau Kota Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Kompensasi PT. Sisirau Kota Medan**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Gaji Pokok (Rp)</b>	<b>Tunjangan Prestasi (Rp)</b>	<b>Bonus (Rp)</b>
I	6	3.000.000	500.000	1.000.000
II	6	2.850.000	500.000	750.000
III	8	2.700.000	500.000	500.000
IV	15	2.500.000	500.000	500.000
Jumlah	35Karyawan			

Sumber: PT. Sisirau Kota Medan, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian administrasi PT. Sisirau Kota Medan dapat dilihat dengan jabatan atau golongan, jabatan *supervisor* jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp. 3.000.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp. 1.000.000, jabatan staff jumlah karyawan 6 orang, gaji pokok Rp. 2.850.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp 750.000, jabatan mandor jumlah karyawan 8 orang, gaji pokok Rp. 2.700.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp. 500.000, jabatan krani jumlah karyawan 15 orang, gaji pokok Rp. 2.500.000, tunjangan prestasi Rp. 500.000, bonus Rp 500.000, diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Terdapat fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Sisirau Kota Medan yakni, 1) Kinerja karyawan yang cenderung rendah walaupun perusahaan menaruh 5 perhatian yang lebih terhadap karyawannya. 2) Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya. 3) Para karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. 4) Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja.

Berikut data daftar pelanggaran dan hukuman karyawan PT. Sisirau Kota Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data Pelanggaran dan hukuman karyawan PT. Sisirau Kota Medan**  
**Tahun 2023**

No	Pelanggaran	Bentuk Pelanggaran
1	Datang terlambat	Denda Rp. 25.000-Rp. 50.000
2	Tidak mencapai target pekerjaan	Dipotong gaji pada bulan tersebut
3	Memakai barang perusahaan tidak mempunyai ijin	Dipotong gaji pada bulan tersebut
4	Tidak mencapai target penjualan	Surat peringatan 1, dan denda

Sumber: PT. Sisirau Kota Medan, 2024

Berdasarkan tabel di atas, masalah motivasi kerja dan evaluasi terhadap karyawan adalah beberapa karyawan sebagian merasa tertekan dan hukuman yang didapatkan dan tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut.

Berdasarkan hal tersebut bahwa kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dapat melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila kompensasi kerja karyawan bisa di bangun, maka karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sisirau Kota Medan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Sisirau Kota Medan?



2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sisirau Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sisirau Kota Medan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensiterhadap kinerja karyawan di PT. Sisirau Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sisirau Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sisirau Kota Medan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan satu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya tentang pengaruh kompetensi, dan kompensasi kinerja karyawan.

b. Bagi PT. Sisirau Kota medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dalam pengambilan kebijakan baik sekarang maupun yang akan datang dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sisirau Kota Medan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di perusahaan PT. Sisirau kota medan tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Kompetensi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut Fahmi (2016:52) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Spencer (dalam Moehariono, 2014:5) menyatakan kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan menurut Sutrisno (2016:203). Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut bukitt (2017:20) kompetensi adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan fisik.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bisa menyimpulkan bahwa kompetensi ialah karakter seseorang yang berkaitan dengan motivasi kerja yang akan membuat orang itu mampu melakukan tugasnya. Dan kompetensi ialah sebuah keterampilan dan pengetahuan seseorang.

##### **2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi**

Menurut Moehariono (2014:14) yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, diantaranya:

### 1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi ambang *threshold* atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi *differentiating* yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar kerja.

### 2. Kompetensi Jabatan

Kompetensi jabatan (*job competency*) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang agar mendapatkan kinerja tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (*matching*) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.

### 3. Kompetensi Organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis.

kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru oleh pesaing lain, sebab bersifat *distinctive and spesific* untuk setiap individu organisasi.

Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi organisasi, maka akan tercipta *competence based organization* atau organisasi yang berbasis kompetensi.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016:283) memberikan penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

#### **1. Kepercayaan dan Nilai**

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

#### **2. Keahlian atau Keterampilan**

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

#### **3. Pengalaman**

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

#### 4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

#### 5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pegawai dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

#### 6. Isu-isu Emosional

Isu isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

#### 7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam

kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

#### **2.1.4 Indikator Kompetensi**

Menurut Dr. Emron Edision (dalam Sulaiman, 2018:16), yang menjadi indikator kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan  
Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keterampilan  
Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
3. Sikap  
Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan karyawan.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Sinambela (2016:220) kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2016:289) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada

karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:263) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Dari data diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi ialah suatu pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi ataupun yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kompensasi ini bertujuan untuk membuat para karyawan lebih meningkatkan kinerja nya untuk perusahaan.

### **2.2.2 Jenis Jenis Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2017:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

#### 1. Kompensasi Langsung

- a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

- a. *Benefit* adalah nilai keuangan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b. Pelayanan adalah nilai keuangan (*moneter*) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

### **2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

#### 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup.

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional.

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu.

#### **2.2.4 Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:4), terdiri dari:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Bonus

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan



Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2016:2) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedarmayanti (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Sedangkan Menurut Kasmir (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, kinerja ialah suatu hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang dicapai untuk dapat mengukur dan melihat hasil dari pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mencapai suatu kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangun, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Menurut Amirullah (2015:232) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor:
  - a. Internal (pribadi): kemampuan tinggi dan kerja keras.
  - b. Eksternal (lingkungan): pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dan rekan-rekan dan pimpinan yang baik.

2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
  - a. Internal (pribadi); kemampuan rendah, upaya sedikit.
  - b. Eksternal (lingkungan); pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan-rekan kerja tidak produktif dan kepemimpinan tidak simpatik.

### **2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja
 

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas kerja
 

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu
 

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas
 

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian
 

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## 2.4 Peneliti Terdahulu

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Penulis	JUDUL	Variabel	Hasil
1	Hasanah, H., & Sutanti, S. (2021)	<i>The Influence of Compensation and Competency on PT Employee Performance. Hatindo Metal Utama</i>	Kompensasi (X1) Kompetensi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah dikemukakan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018).	<i>The Influence of Competency on Employee Performance at PT. Indonesian Telecommunication</i>	Kompetensi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2020).	<i>The Influence of Competency and Compensation on Employee Performance</i>	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi

				dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4	Arifudin Opan (2019).	<i>The effect of compesation on employee performance at PT. global (PT. GM)</i>	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
5	Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023).	<i>The influence of competency, training and compensation on employee performance with affective commitment as an intervening variable</i>	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Kompesasi (X3) Komitmen Afektif (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian kompetensi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, serta komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Diolah oleh Penelitian, 2024

## 2.5 Kerangka Berpikir

### 2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Soetrisno (2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Organisasi yang Keberhasilan dalam menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

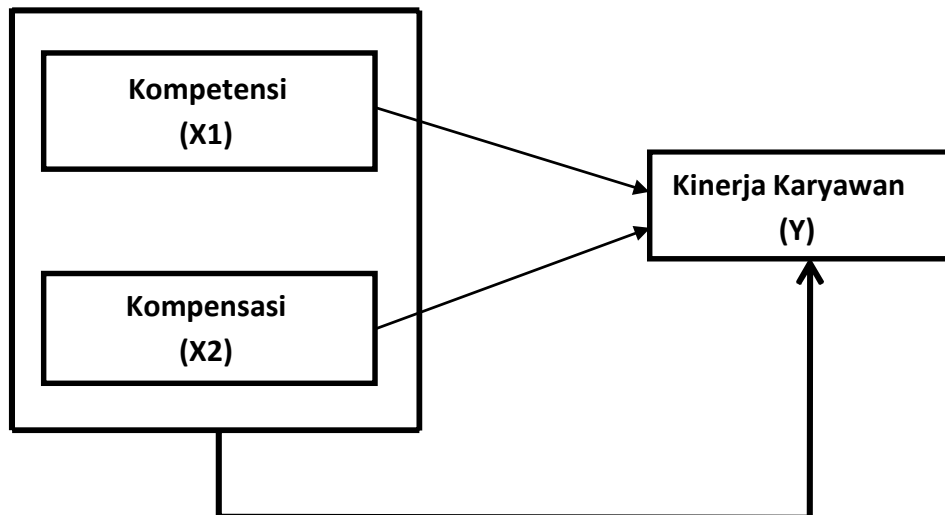
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.3 Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja**

#### **Karyawan**

Kompetensi adalah kemampuan berdasarkan pada perilaku kerja, keterampilan, serta pengetahuan yang didukung oleh kinerja dan penerapannya dalam pekerjaan pada tempat kerja dalam kaitannya menggunakan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan. Menurut Dessler (2015:417), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggiriawan (2023) menyatakan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1.1** Kerangka pemikiran penelitian

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Kota Medan
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Kota Medan
3. Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sisirau Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sisirau Kota Medan di Jl. Putri Hijau Dalam No.4C-G, Medan Barat. Waktu Penelitian dari November 2023 – sampai selesai .

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2023:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Sisirau Kota Medan berjumlah 35 orang sesuai dengan ketentuan instansi.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2023:126) sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah seluruh populasi yaitu pegawai tetap di PT. Sisirau Kota Medan berjumlah 35 orang.

##### **3.3.3 Teknik Sampling**

Dalam Penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling total atau sensus. Sampling total/sensus adalah seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel

semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberian informasi menurut Sugiyono (2023:134)

Menurut Sugiyono (2023:132) *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dikarenakan sampelnya adalah sampling total/sensus maka teknik samplingnya adalah dengan memberikan kuesioner kepada seluruh sampel.

### **3.4 Jenis Data Penelitian**

#### **3.4.1 Data primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara dengan pegawai PT. Sisirau Kota Medan.

#### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data seperti melalui pihak lain. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah jurnal, buku dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

### **3.5 Metode Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2023:195-199) pengertian kuesioner dan wawancara adalah

:

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data responden pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang



harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert* 5 point. Dengan menggunakan skala *likert* 5 point mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

**Tabel 2.2**  
**Instrumen Skala *Likert***

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023:147)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kesatuan variabel dengan tujuan memberi arti untuk mengukur variabel tersebut. Variabel serta definisi operasionalnya dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Moehariono (2014:5)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Moehariono (2014:5)	Likert

Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Sinambela (2016:220)	1. Gaji 2. Imbalan 3. Bonus Sinambela (2016:220)	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan. Wibowo (2016:2)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Wibowo (2016:2)	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis ,2024

### 3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut menurut Ghazali (2018:51). Uji validitas ini dilakukan pada PT. Bukit Bintang Medan dengan membagi kuesioner kepada 35 orang pegawai tetap, dalam penelitian ini digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner *reliable* atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Koefisien Croanbach Alpa  $> 0,60$  dinyatakan realiable
2. Koefisien Croanbach Alpa  $< 0,60$  dinyatakan tidak realiable

### **3.9 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.9.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Cara melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Metode yang lebih tepat adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai  $siq > 0,05$  menurut Ghozali (2018:161).

#### **3.9.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018:137)

#### **3.9.3 Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $< 10$  berarti tidak terdapat multikolinieritas, bila nilai VIF  $> 10$  maka terdapat multikolinieritas menurut Ghozali (2018:107).

### 3.10 Metode Analisis Data

#### 3.10.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode untuk mengumpulkan dan menyusun data-data yang diperlukan untuk dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik ataupun masalah yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan jabatan, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian.

#### 3.10.2 Metode Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara pelatihan, kompetensi, kompensasi terhadap kinerja, sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1$ , dan  $b_2$  = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Kompensasi

e = Standar Error

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, secara individual dan menganggap variabel independen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Hipotesis yang akan diuji adalah :

1. Kompetensi ( $X_1$ )

$H_0 : b_1 = 0$  Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1 > 0$  Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. Kompensasi (X2)

$H_0 : b_2 = 0$  Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_2 > 0$  Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria penerima atau penolak  $H_0$  yaitu sebagai berikut :

- $H_0$  : diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Artinya Kompetensi dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- $H_1$  : diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Artinya Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3.11.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen menurut Ghazali (2018:179). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  Kompetensi dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

- $H_0$  : diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- $H_1$  : ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.12 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen, nilai koefisien determinasi berkisaran ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin kecil nilai  $R^2$  berarti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sedangkan nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut Ghozali (2018:102)