

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
GRAHA DWI PERKASA**

SKRIPSI



**Oleh :
Hartono
170910176**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
GRAHA DWI PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Hartono
170910176**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Hartono
Npm : 170910176
Falkutas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI. Saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, seta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 30 Juli 2021



Hartono

170910176

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
GRAHA DWI PERKASA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Hartono
170910176**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 30 Juli 2021

**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia dijadikan sebagai posisi yang memiliki peran penting karena dalam proses pencapaian target akan secara langsung melibatkannya. Diperlukan manajemen yang tepat untuk mengembangkan kegiatan ini. Perusahaan mengambil pendekatan lain untuk bertahan dan berkembang dalam bisnis mereka. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan membawa pengaruh yang besar terhadap pihak perusahaan. Pada penelitian ini, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa. Pada perusahaan PT Graha Dwi Perkasa memiliki kasus kurangnya motivasi pada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan benar. Bisa dilihat dari tingkatan disiplinnya kerja karyawan yang rendah. Pada PT Graha Dwi Perkasa, perusahaan yang tidak memperdulikan pelatihan karyawannya dalam situasi kerja, akan berdampak besar pada kinerja karyawan yang dilatih, sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi buruk. Populasi penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Graha Dwi Perkasa yang berjumlah 114 pegawai. Teknik sampel penelitian ini yakni sampel jenuh, dimana pengambilan sampel memakai keseluruhan populasi. Disimpulkan sampelnya berjumlah 114 responden. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In a company, human resources are used as a position that has an important role because in the process of achieving targets it will directly involve them. Proper management is needed to develop this activity. Companies are taking another approach to survive and thrive in their business. Employee performance in a company will have a great influence on the company. In this study, to determine and analyze the effect of compensation and competence on the performance of PT Graha Dwi Perkasa employees. At the company PT Graha Dwi Perkasa has a case of lack of motivation in employees to carry out their work properly. It can be seen from the low level of employee work discipline. At PT Graha Dwi Perkasa, a company that does not care about the training of its employees in work situations, will have a major impact on the performance of the employees being trained, so that the performance of the employees becomes poor. The population of this research are all employees of PT. Graha Dwi Perkasa, which has 114 employees. The sampling technique of this research is the saturated sample, where the sampling uses the entire population. It was concluded that the sample was 114 respondents. The data collection technique in this study was using a questionnaire. The data processing method in this study uses SPSS 25. Based on the test results, it is stated that compensation has a significant positive effect on employee performance, competence has no significant effect on employee performance. The results of the f test show that compensation and competence simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Compensation, Competence and Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panajatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa” Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) Prodi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa Skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husada, S,Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Puetra Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S. T., M.I.Kom, selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.SI. selaku Ketua program Studi Manajemen;
4. Ibu Hikmah, S.E ., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Pimpinan dan Staff Universitas Putera Batam; dan
6. Pimpinan dan para Staf Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Batam yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;
7. Keluarga Besar Bapak, Mama, Kakak dan Adik yang selalu memberi dukungan serta cinta kepada penulis
8. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu memberikan keberkahan serta mencurhakan nikmat-Nya. Amin.

Batam, 30 Juli 2021

Hartono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABATRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Kompensasi	9
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	9
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi	10
2.1.1.3 Jenis Kompensasi	11
2.1.1.4 Faktor Kompensasi	11
2.1.1.5 Indikator Kompensasi.....	12
2.1.2 Kompetensi	13
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	13
2.1.2.2 Faktor Kompetensi	14
2.1.2.3 Jenis Kompetensi.....	16
2.1.2.4 Indikator Kompetensi	16
2.1.3 Kinerja	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	17
2.1.3.2 Faktor Kinerja	17
2.1.3.3 Indikator Kinerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.3.1.1 Hubungan Antar Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	21

2.3.1.2.	Hubungan Antar Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	21
2.4	Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	24
3.2	Sifat Penelitian	24
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	25
3.3.1	Lokasi Penelitian	5
3.3.2	Periode Penelitian	25
3.4	Populasi dan Sampel	25
3.4.1	Populasi	25
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel	26
3.4.3	Teknik Sampling	26
3.5	Sumber Data	26
3.6	Metode Perolehan Data	27
3.7	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	27
3.7.1	Variabel Independen (<i>independent variable</i>)	28
3.7.2	Variabel Dependen (<i>Dependent Variable</i>)	28
3.8	Metode Analisis Data	29
3.8.1	Analisis Deskriptif	29
3.8.2	Uji Kualitas Data	29
3.8.2.1	Uji Validitas	30
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	31
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	32
3.8.3.1	Uji Normalitas	32
3.8.3.2	Uji Multikolineritas	33
3.8.3.3	Uji Heterokedasititas	34
3.8.4	Uji Pengaruh	34
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.8.4.2	Uji Koefisien Determinasi(R ²)	35
3.8.4.3	Uji t	35
3.8.4.4	Uji F	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2	Deskripsi Ciri Responden	37
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	40
4.3.1	Variabel Kompensas	40
4.3.2	Variabel kompetensi	42
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan	43
4.4	Analisis Data	5
4.4.1	Hasil Uji Kualitas Data	45
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas	45
4.4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	46
4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	47
4.4.2.1	Uji Normalitas	47
4.4.2.2	Uji Multikolineritas	49

4.4.2.3	Uji Heterokedasititas	49
4.5	Hasil Uji Pengaruh.....	50
4.5.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	50
4.5.2	Uji Koefisien Determinasi	51
4.6	Pengujian Hipotesis	51
4.6.1	Uji t.....	51
4.6.2	Uji F.....	52
4.7	Pembahasan.....	53
4.7.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.....	53
4.7.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.....	53
4.7.3	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa	54
4.8	Implikasi Hasil Penelitian	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
Lampiran 1	Pendukung Penelitian	
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3	Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Graha Dwi Perkasa.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram	47

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT Graha Dwi Perkasa	3
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Graha Dwi Perkasa.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Periode Penelitian	25
Tabel 3.2 Skala Likert	27
Tabel 3.3 Operasional variabel	28
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	29
Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas	32
Tabel 4.1 Ciri Responden Berdasar Jenis kelamin	37
Tabel 4.2 Ciri Responden Berdasar Usia	38
Tabel 4.3 Ciri Responden Berdasar Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan.....	39
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi	40
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Kompetensi.....	42
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov Test</i>	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.15 Hasil Uji t	52
Tabel 4.16 Hasil Uji F	52

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Korelasi Product Moment	30
Rumus 3.2. Conbrach Alpha.....	31
Rumus 3.3. Kolmogorov.....	32
Rumus 3.4. VIF	33
Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda	34
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi (R ²)	35
Rumus 3.7. Uji t	35
Rumus 3.8. Uji F	38

.
.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada umumnya setiap pelaku bisnis mempunyai visi dan tanggung jawab yang jelas dalam usahanya untuk memenuhi target serta cita-cita dari perusahaan. Karyawan serta perusahaan adalah mitra yang saling membutuhkan dan mempengaruhi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kinerja timnya. Semakin baik manajemen sumber daya perusahaan semakin pula menguntungkan perusahaan. Itulah yang menyebabkan tinggi rendahnya mutu kinerja karyawan sangat ditentukan oleh sikap maupun perilaku karyawan itu sendiri.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, suatu perusahaan perlu memperhatikan kompensasi karyawan, karena kompensasi ialah hasil pendapatan yang diperoleh bagi seorang pegawai dari perusahaan melalui barang atau jasa. Memastikan kompensasi yang memadai tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik karyawan tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja keras dan berinisiatif. Menurut Inova & Ratna Dwi Jayanti (2020), kompensasi merupakan apa yang karyawan dapatkan sebagai imbalan atas apa yang dia lakukan. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan, karyawan akan termotivasi dan bersedia mendukung mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Tidak hanya kompensasi, ada aspek yang turut berdampak dengan kinerja seorang pegawai, ialah kompetensi dalam kerja. Transfer keterampilan dari satu

orang ke orang lain jika mereka mampu bergerak maju dan kemudian meningkatkan produktivitas. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan keterampilan yang baik dan berkualitas tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk memenuhi karyawan dalam bentuk keterampilan yang sesuai dengan tingkat pelayanan karyawan. Kompetensi didefinisikan sebagai komponen perilaku dari pengalaman karyawan dengan keahlian, pengalaman, serta karakter. Keterampilan dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian, yaitu. Mereka yang melakukan dengan baik seperti yang direkomendasikan oleh kriteria atau standar yang digunakan tetapi tidak melakukan yang terbaik dari kemampuannya Mufidah (2018:1341)

Kinerja ialah pemenuhan atau pemenuhan tugas tertentu bagi pegawai, dikarenakan perubahan dari suatu perusahaan tergantung pada hasil kerja atau produktivitas seluruh pegawainya (Marwansyah, 2018:229).

PT Graha Dwi Perkasa merupakan salah satu perusahaan di Batam yang memasarkan berbagai produk elektrikal seperti *exhaust fan*, lampu LED, skun kabel, panel box, kabel, dan berbagai aksesoris elektrikal lainnya. Perusahaan ini yang dilandaskan oleh visi serta misi dalam usahanya sebagai distributor terbesar di kawasan ini serta dalam pemenuhan kepuasan konsumen melalui pelayanannya. PT Graha Dwi Perkasa merupakan perusahaan yang menjual berbagai brand seperti *Keystone Cables*, *Tonn Cables*, *KMI Cables*, *ABB*, *Schneider*, *Fuji*, dan lainnya. Berikut ini adalah data karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa Tahun 2021.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT Graha Dwi Perkasa

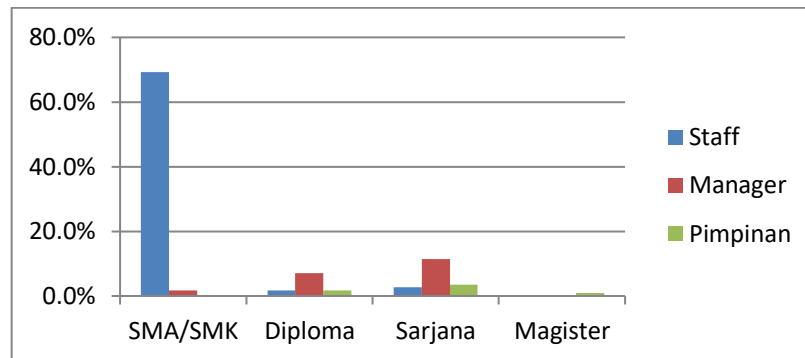
Divisi Pekerjaan	Frekuensi
Operasional	46
<i>Supervisor</i>	7
<i>Marketing</i>	24
<i>Finance</i>	16
<i>Purchasing</i>	6
Keamanan	6
HRD	2
Direksi	2
Pimpinan Cabang	4
Direktur Utama	1
Total	114

Sumber : Manajemen PT Graha Dwi Perkasa, 2021

PT Graha Dwi Perkasa merasa kinerja karyawannya masih kurang memuaskan. Kepuasan karyawan dapat diatasi dengan memberikan kompensasi kepada pekerja, berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Dibandingkan itu, pegawai turut mengalangi upah yang diterima tidak seimbang atau tidak adil atas beban kerja yang diberikan. Hal ini mempengaruhi semangat pegawai untuk melakukan pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang dibebankan dari manajemen serta juga ketidak kerja sama yang diakibatkan oleh gaji yang tidak adil.

Masalah lainnya adalah banyaknya keluhan kesah dari konsumen bagi perusahaan. Penyebab rendahnya kinerja pegawai yang didominasi oleh pegawai yang berpendidikan dengan jenjang SMA, sehingga kualifikasi yang diperoleh pegawai tidak cukup untuk menunjang kinerjanya di perusahaan.

Selain itu, masalah terkait kompetensi dalam penelitian dapat dilihat melalui grafik dibawah ini:



Gambar 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Graha Dwi Perkasa

Sumber : Data HRD PT Graha Dwi Perkasa (2021)

Mengacu gambar yang ditampilkan di atas ini perusahaan yang tidak memperdulikan pelatihan karyawannya dalam situasi kerja, akan berdampak besar pada kinerja karyawan yang dilatih. Selain daripada itu masih ditemukannya karyawan yang belum teliti dan punya perhatian terhadap tugas yang diberikan oleh atasan (*Concern for order*) dan kurangnya kemampuan komunikatif yang diplomatis dan persuasive.

Dibawah ini merupakan data kinerja pegawai di PT Graha Dwi Perkasa selama Januari hingga Juni 2020 :

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Graha Dwi Perkasa

No	Periode	Target Omset Penjualan	Realisasi	Keterangan
1	Juni 2019	1 Miliar	Rp.1.050.500.000	Terealisasi
2	Juli 2019	1 Miliar	Rp.693.148.800	Tidak Terealisasi
3	Agustus 2019	1 Miliar	Rp.788.243.900	Tidak Terealisasi

4	September 2019	1 Miliar	Rp.950.621.500	Tidak Terealisasi
5	Oktober 2019	1 Miliar	Rp.753.866.500	Tidak Terealisasi
6	November 2019	1 Miliar	Rp.850.452.100	Tidak Terealisasi
7	Desember 2019	1 Miliar	Rp.1.379.233.000	Terealisasi
8	Januari 2020	1 Miliar	Rp.1.283.520.500	Terealisasi
9	Februari 2020	1 Miliar	Rp.918.243.000	Tidak Terealisasi
10	Maret 2020	1 Miliar	Rp.666.789.000	Tidak Terealisasi
11	April 2020	1 Miliar	Rp.598.325.200	Tidak Terealisasi
12	Mei 2020	1 Miliar	Rp.717.331.800	Tidak Terealisasi
13	Juni 2020	1 Miliar	Rp1.056.834.000	Terealisasi

Sumber : Manajemen PT Graha Dwi Perkasa, 2021

Dari tabel 1.2 diketahui selama periode Juni 2019 hingga Juni 2020, target penjualan PT Graha Dwi Perkasa tidak stabil, dimana target penjualan tiap bulan yang ditentukan oleh perusahaannya hanya terealisasi 4 kali yaitu pada bulan Juni 2019, Desember 2019, Januari 2020 dan Juni 2020. Penurunan omset penjualan perusahaan terbanyak di bulan April 2020. Hal ini membuktikan bahwa kinerja perusahaan menurun sehingga penjualan perusahaan ikut menurun.

Dengan demikian, kompetensi dan kompensasi akan di gunakan sebagai tolak ukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Jadi, peneliti ingin meneliti lebih lanjut yang bertopik **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan yang ditemukan pada studi ini ialah:

1. Rendahnya mutu kinerja karyawan karena kompetensi karyawannya belum cukup memadai dimana sebagian besar karyawan didominasi oleh karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA/ SMK.
2. Kurangnya kinerja karyawan PT Graha Dwi Perkasa karena kompensasi yang diterima pegawai tetap tidak adil dikarenakan terdapat sejumlah jabatan karyawan yang tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan.
3. Rendahnya kinerja karyawan dikarenakan gaji yang masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
4. Masih ditemukannya karyawan yang belum teliti dan punya perhatian terhadap tugas yang diberikan oleh atasan (*Concern for order*)
5. Kurangnya kemampuan komunikatif yang diplomatis dan persuasif karyawan

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam studi ini ialah:

1. Kompetensi dan Kompensasi menjadi variabel independen serta kinerja karyawan menjadi variabel dependen.
2. PT Graha Dwi Perkasa selalu objek studi.
3. Pembatasan studi ini dari Maret 2021 hingga Juli 2021

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikemukakan pada studi ini yaitu:

1. Apakah Kompetensi berdampak pada kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?
2. Apakah Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?
3. Apakah kompetensi dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan di PT Graha Dwi Perkasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan studi ini yaitu:

1. Memahami dampak kompetensi secara parsial bagi kinerja pegawai pada PT Graha Dwi Perkasa.
2. Memahami dampak kompensasi secara parsial bagi kinerja pegawai pada PT Graha Dwi Perkasa.
3. Memahami dampak kompensasi dan Kompetensi bagi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Graha Dwi Perkasa

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat atas studi ini yaitu:

1.6.1. Manfaat Teroritis

Kajian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman penulis dalam bidang ilmu pengetahuan, klasifikasi, metode berpikir dan berbicara secara tertulis serta memperkaya pengetahuan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Oleh Perusahaan

Diekspektasikan studi ini mampu menyajikan saran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

2. Oleh Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini akan membantu untuk membuat penelitian yang bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian dan sebagai titik awal bagi beberapa peneliti.

3. Oleh Penulis

Tujuan untuk memperdalam pengetahuan tentang karya ilmiah sekaligus bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana S1.

4. Oleh Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi untuk studi selanjutnya berkaitan dengan variable yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Dalam usaha perusahaan untuk memotivasi atau mendorong pegawainya, maka perusahaan dapat menggunakan kompensasi sebagai pemancingnya. Karyawan tidak hanya menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu untuk mendedikasikan waktunya bagi perusahaan, namun ada pula target selain itu ialah ekspektasinya atas imbalan dari kerja kerasnya yang diberikan bagi perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017:118) kompensasi diartikan sebagai seluruh imbalan dalam bentuk uang, barang yang diterima dari perusahaan atas balas jasanya yang diperoleh dari perusahaan.

(Yani, 2016:139) menyebutkan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation*). Kompensasi dianggap sebagai imbalan (langsung atau tidak langsung) kepada karyawan dalam bentuk remunerasi dan insentif.

Berdasarkan teori tersebut dapat menyimpulkan kompensasi disebut sebagai balas jasa yang dibayarkan berdasarkan pada beban kerja pegawai.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

(Malayu SP Hasibuan, 2018:121) menjelaskan tujuan atas adanya kompensasi diantaranya:

1. Ikatan koperasi adalah kerjasama formal antara pengusaha dan pekerja melalui kompensasi. Karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik dan membayar sesuai dengan kesepakatan pemberi kerja/majikan.
2. Dengan menghargai kepuasan kerja, karyawan dapat memuaskan tubuh mereka sendiri, status sosial dan kepentingan pribadi yang diperlukan untuk mencapai kepuasan kerja dengan pertimbangan mereka sendiri.
3. Jika rencana pembayaran dijalankan cukup tinggi, pengadaan akan efisien, perusahaan akan lebih mudah mengakses staf yang berkualitas.
4. Jika insentif relative tinggi, atasan dapat dengan mudah mendorong para pegawainya.
5. Kestabilan karyawan yang mematuhi kegiatan perusahaan atau standar kompensasi yang seimbang atau setara serta persaingan eksternal meningkatkan kepercayaan diri karena pergantian yang rendah.
6. Disiplin dengan gaji yang lebih panjang meningkatkan manajemen karyawan. Mereka akan diberitahu dan akan mematuhi ketentuan yang ditegakkan di perusahaan.
7. Dampak persekutuan pekerja melalui pemberian kompensasi. Dampak dari persekutuan pekerja bisa dihindari serta pegawai fokus terhadap pekerjaan mereka.

8. Efek intervensi dari pemerintah. Apabila kegiatan kompensasi seimbang sesuai UU yang berlaku (misalnya, UMK atau UMR), maka pegawai akan merasakan haknya diperjuangkan dan mendapatkan keadilan.

2.1.1.3 Jenis Kompensasi

Yani (2016:142), mengklasifikasikan jenis kompensasi diantaranya:

1. Keuangan

Pembayaran terbagi berapa ragam, yaitu pembayaran langsung seperti honor pembayaran langsung, bonus serta tunjangan. Pembayaran tidak langsung, seperti hibah, tunjangan, dll.

2. Non-keuangan

Kompensasi non-keuangan dibagi menjadi dua jenis, pekerjaan dan lingkungan kerja. Terkait situasi bekerjanya, seperti peraturan dalam perusahaan memberikan keseimbangan bagi jiwa raga pekerja, berpeluang memajukan pegawai, serta promosi jabatan. Adapun kompensasi non-keuangan mengacu pada lingkungan kerja, seperti menjaga lingkungan kerja, tempat kerja yang baik, dll.

2.1.1.4 Faktor Kompensasi

(Eko Budiyanto, n.d.:127) faktor kompensasi diantaranya:

1. Jujur dan adil, kompensasi harus didasarkan pada syarat dan ketentuan yang sebenarnya diterapkan oleh karyawan, yaitu keterampilan, kemampuan,

pendidikan, dan layanan yang telah ditunjukkan karyawan kepada organisasi.

2. Kemampuan lembaga keuangan untuk menghitung dana sesuai dengan kompensasi
3. Serikat pekerja ialah simbol kekuatan guna memperbaiki nasib seseorang, karyawan yang menjadi anggota serikat pekerja dapat mempengaruhi pelaksanaan atau keputusan kompensasi.
4. Kinerja karyawan merupakan dasar untuk mengukur kinerja, dan produktivitas adalah dasar untuk menentukan upah.
5. Biaya hidup. Penghasilan alih-alih pengeluaran harian wali amanat dan keluarganya akan ditentukan oleh keputusan pembayaran *payment*.
6. Intervensi Pemerintah untuk penetapan besaran kompensasi.

2.1.1.5 Indikator Kompensasi

(Hasibuan, 2018:86) indikator atas kompensasi diantaranya:

1. Honor
Karyawan menerima kompensasi tunai tergantung pada statusnya sebagai karyawan yang memasok energi dan energi mental untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Imbalan
Penyerahan kompensasi secara langsung bagi pegawai sesuai pada durasi bekerja, hasil produksinya atau jumlah layanan.
3. Premi

Karyawan diberi kompensasi langsung untuk kinerja yang melebihi kriteria yang dipersyaratkan.

4. Bonus

Manfaat dapat berupa kombinasi dana perusahaan, dana pensiun, kombinasi asuransi dan dapat dibayarkan setiap bulan dalam satu atau kedua kategori.

Ketika imbalannya tepat, karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, tidak memikirkan biaya hidup, dan lebih fokus pada pekerjaan mereka.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi disebut dengan kualitas yang sangat diperlukan seseorang dalam mempengaruhi jalannya berpikir dan bertindak, meninggalkan ruang sama sekali untuk hidup dalam keselamatan untuk waktu yang lama.

Pada konsep MSDM, sebutan kompetensi berkaitan dengan karakter individu yang memungkinkan keberhasilan pekerjaan. Beberapa pemangku kepentingan biasanya menggunakan istilah kemampuan sebagai kinerja.

Inova & Ratna Dwi Jayanti (2020) kompetensi merupakan kriteria penting dari perilaku individu dalam kaitannya dengan kriteria efektif dan/atau kinerja yang luar biasa. Brian (2020) kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau kualitas mereka sendiri yang berhubungan langsung dengan tugas. Murphy (2020) kompetensi disebut sebagai bakat dan pengalaman setiap orang yang dapat ditunjukkan dan dikaitkan dengan kinerja tinggi.

Berdasarkan beberapa komentar sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sifat yang mendasari seorang individu dan ada kriteria kinerja mereka untuk menjadi efektif atau sangat baik.

2.1.2.2 Faktor Kompetensi

Wibowo (2020:269), banyak hal, keyakinan, dan nilai yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Keyakinannya dan orang lain tentang orang tersebut memengaruhi hubungannya. Jika orang percaya mereka bisa melakukannya, maka itu akan mudah.

1. Keterampilan

Keterampilan pegawai yang melakukan sebuah pekerjaan mampu menaikkan tingkat kepercayaan dirinya serta membuktikan seseorang mampu melakukan pekerjaannya sendiri.

2. Profesionalisme

Pengalaman sangat membantu dalam bekerja karena mengajarkan sesuatu yang nyata, mudah diingat. Orang bisa menjadi ahli di bidangnya karena mereka telah belajar banyak tentang pengalaman manusia, dan profesionalisme menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan.

3. Sifat individu

Sikap dapat diubah. Sikap seseorang akan mempengaruhi cara dia memecahkan masalah hidup dan itu akan memperkuat orang tersebut. Manusia akan merespon dan beradaptasi dengan kekuatan lingkungan dan lingkungan, yang akan meningkatkan efisiensi mereka sendiri.

4. Dorongan

Ialah sesuatu yang membuat seseorang melakukan sesuatu. Peningkatan kapasitas emosional meningkatkan kekuatan fisik, sehingga akan mendukung fungsi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat keterampilan individu. Mendorong dan mendukung orang-orang di bawah aturan hukum juga dapat bermanfaat bagi kinerja karyawan.

5. Permasalahan emosi

Kemampuan emosi seseorang mempengaruhi segala sesuatu yang dilihatnya, termasuk pekerjaan. Keyakinan membuat orang satu bekerja dengan baik dan sebaliknya Masalah sensitif seperti rasa takut dan malu Hal ini dapat mengurangi efisiensi seseorang dan menyebabkan penurunan kemampuannya.

6. Tingkat kepandaian

Kepandaian seseorang mempengaruhi pemikiran kognitif, kemampuan intelektual kemampuan analisa serta teori. Derajat kepandaian terdampak atas pengalaman, dan dalam prosedur belajar tentunya juga tingkat kecerdasan seseorang akan meningkat kemampuannya.

7. Kebiasaan perusahaan

Kebiasaan perusahaan mempengaruhi kompetensi pegawai pada pekerjaannya, dikarenakan berdampak pada tingkat produktivitas, relasi dengan pegawainya, dorongan bekerja, serta semua ini bisa mempengaruhi derajat dari kompetensi seseorang.

2.1.2.3 Jenis Kompetensi

1. Kompetensi pribadi ialah kapabilitas bagi pekerjaannya atas nama pegawai dengan mengkolaborasikan ilmu, keahlian, karakter serta norma personalnya mengacu pada pengalaman serta pengetahuan atas usahanya untuk melaksanakan pekerjaan dengan profesionalisme yang dimilikinya, efisien serta efektif.
2. Kompetensi perusahaan merupakan satu faktor terpenting untuk memastikan tingkat kesuksesan atau kekalahannya perusahaan ialah kapasitas manusianya. Keunggulan bersaing perusahaan amat dipengaruhi atas mutu dari SDM para pegawainya.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

(Wibowo, 2010:269) menjelaskan indikator kompetensi diantaranya:

1. Pola, merupakan hal mengapa seseorang ingin melakukan hal tersebut, apa pun yang terjadi padanya. Memotivasi, membimbing, dan memilih latihan untuk tugas.
2. Karakter merupakan tingkat konsistensi menanggapi masalah fisik dan berbagai situasi dan informasi.
3. Persepsi individu merupakan karakter, kepribadian dan gambar diri yang dimiliki individu.
4. Kepandaian merupakan segala informasi atau pengetahuan yang dimiliki seseorang secara spesifik dan mendalam kepada sebuah ilmu.

5. Spesialisasi merupakan sebuah kemampuan yang dikuasai seseorang yang bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan buah atas mutu serta jumlah dari pekerjaan yang dilakukan pegawai secara bertanggung jawab. (Moeheriono, 2018:61) mengartikan kinerja dengan prestasi yang sebenarnya didapat oleh seorang pegawai. (Mufidah, 2019:1341) Kinerja merupakan ukuran kinerja setiap pegawai dalam hal prestasi kerja dan kemampuan untuk meningkatkan. Kinerja merupakan sebuah usaha bisnis yang diusul serta dilakukan oleh manajemen dalam perusahaan guna merancang, mengelola, serta memantau kinerja pegawai dalam perusahaan.

Berdasar dari pengamatan di atas, intinya ialah mendefinisikan kinerja seorang individu dalam fungsi kerja tertentu adalah cara untuk berkontribusi pada perusahaan dalam kurun waktu yang ditentukan.

2.1.3.2 Faktor Kinerja

(Heryenzus & Restui, 2018:15) memaparkan beberapa yang menjadi factor atas kinerja adalah:

1. Personal

Secara mental, manusia selalu seimbang secara moral dari fungsi mental serta fisik. Melalui tingkat kejujuran bernilai lanjut antara aktivitas mental

serta kondisi fisik, setiap orang memiliki fokus dengan taraf memadai. Tingkan konsentrasi dalam taraf memadai ialah asset bagi orang guna lebih mengatur serta menggunakan potensinya dalam menjalankan aktivitas sehari-hari atau untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Perusahaan

Sangat membantu individu dalam mencapai kinerja perusahaan. Deskripsi pekerjaan eksplisit, pilihan, tantangan kerja, bentuk efektif pada komunikasi, relasi bisnis yang konsisten, lingkungan kerja yang penuh hormat dan bersemangat, peluang karir dan akses mudah ke perusahaan dengan baik.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

(Anjani, 2019:4) menyebutkan indikator dari kinerja diantaranya:

1. Kualitas dari hasil

Kualitas dinyatakan dalam sebuah ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Jadi kualitas dari hasil ialah mutu dari seorang karyawan melakukan tugasnya meliputi kerapian, kesesuaian, dan kelengkapan.

2. Kuantitas dari hasil

Kuantitas ialah suatu hal yang terbentuk dari suatu proses pengukuran. Kuantitas yang dihasilkan adalah ukuran unit kerja relatif terhadap beban kerja yang ditunjukkan oleh langkah-langkah numerik.

3. Ketepatan waktu dari hasil.

Ketepatan ialah kesamaan atau kedekatan antara hasil pengukuran dengan jumlah atau data yang sebenarnya. Ketepatan waktu dari hasil bisa diartikan seberapa sama atau dekat hasil yang telah di kerjakan dengan yang diharapkan.

4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama sangat diharapkan semua organisasi terhadap karyawan-karyawannya tujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa studi yang sejalan dengan variabel dalam studi ini bisa diperlihatkan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Studi	Topik Studi	Alat analisis	Hasil Studi
1	(Inova & Ratna Dwi Jayanti, 2020) (Scholar)	Dampak Kompetensi serta Kompensasi Pada Kinerja Pegawai PT.Maana Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompetensi serta kompensasi berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai
2	(Mananeke et al., 2014) (Scholar)	Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi serta Kompensasi pada Kinerja Pegawai Di PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado	Analisis Regresi Berganda	Kompetensi serta Kompensasi berpengaruh positif dengan parsial pada kinerja pegawai diPT Asuransi Jasaraharja Putera Manado
3	(Purwanto & Soliha, 2017) (SINTA)	Dampak Kompetensi Bagi Kinerja Melalui Komitmen	Analisis Regresi Berganda	Kompetensi berdampak positif serta signifikan pada kinerja

		Organisasional		
4	(Nurdianti, 2017) (SINTA)	Dampak Kompetensi Profesional Serta Kompetensi Pedagogik Pada Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Di Kota Bandung	Analisis Jalur	Kompetensi Profesional serta Kompetensi Pedagogik berdampak pada kinerja guru
5	(Nurhayati et al., n.d.) (Scholar)	Pengaruh Audit Internal, Kompetensi serta Kompensasi Pada Kinerja Pegawai PT Pasific Indo Packing	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi serta Kompensasi berdampak pada kinerja Pegawai PT Pasific Indo Packing
6	(Rostiana & Iskandar, 2020) (Scholar)	Pengaruh Kompetensi serta Kompensasi Pada Kinerja Pegawai di PT Gembala Sriwijaya Jakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi serta Kompensasi berdampak masing-masing pada kinerja pegawai
7	(Alwi, 2017) (Scholar)	Dampak Kompensasi, Kompetensi serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai CV. XYZ	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi, kompetensi serta motivasi berdampak terhadap kinerja pegawai
8	(Suhardi, 2019) (Scholar)	Pengaruh Kompetensi, serta Kompensasi pada Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi serta Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai
9	(Ahwandi, 2019) (Scholar)	Dampak Kompensasi pada Kinerja Karyawan di PT.Jaeil Indonesia	Analisis Regresi Linear Sederhana	Kompensasi berdampak pada kinerja pegawai
10	(Sutoro, 2018) (Scholar)	Pengaruh Kompensasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Pamulang.	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2019:60) menjelaskan arti dari kerangka berpikir yaitu bentuk teori atas hubungan melalui berbagai macam *factor* yang sudah diidentifikasi seperti masalah yang berguna.

2.3.1 Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1 Hubungan Antar Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan penerimaan atas balas jasa oleh karyawan dari perusahaan berdasar pada sumbangan serta gagasan serta jasa untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Kompensasi tergantung pada kinerja karyawan, seperti faktor eksternal dan faktor objektif, yang memiliki efek eksternal seperti lingkungan kerja, tempat kerja dan sebagainya.

Kompensasi bagi perusahaan sangat diperlukan bagi karyawan, jika perusahaan memberikan uang secara langsung kepada karyawan maka memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berdampak bagi pegawai dan memberikan insentif bagi mereka untuk menjadi lebih efisien. Studi (Martinus & Budiyanto, 2016) dengan topik Dampak Kompensasi serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai Di PT Devina Surabaya yang memberikan hasil kompensasi berdampak dengan signifikan pada kinerja pegawai.

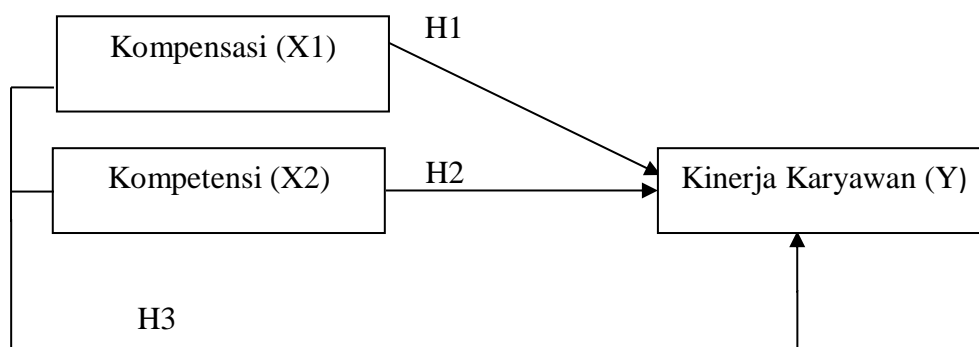
2.3.1.2 Hubungan Antar Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai didampak dari beberapa pengaruh, antara lain internal serta kompetensi, maka dalam hal kompetensi, kompetensi ada pada diri pegawai dan

oleh karena itu faktor internal kinerja pegawai merupakan salah satu hal dan kompetensi adalah salah satunya. Keterampilan adalah kemampuan kinerja karyawan dan oleh karena itu keterampilan merupakan elemen dari kualifikasi kinerja karyawan. (Rahayuningsih, 2017) menjalankan studi dengan topic Dampak Kompetensi, Kompensasi, serta Peningkatan Pekerjaan Pada Kinerja Pegawai PT.Aquafarm Nusantara Semarang yang memberikan hasil kompetensi berdampak dengan signifikan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan konsep teoritis & penelitian terdahulu, berikut ialah kerangka pemikiran pada studi ini.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Sugiyono (2016:64), yang disebut dengan hipotesis ialah kesimpulan yang non-permanen pada formula dari permasalahan studi di mana formula studi telah ditetapkan pada format pernyataan berikut ini:

H1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Graha Dwi Perkasa

H2 = Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Graha Dwi Perkasa

H3 = Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini menggunakan metode kuantitatif yang memanfaatkan informasi ialah data yang berbentuk nominal atas penganggaran serta penilaian kemudian dihitung serta dianalisa berdasar ciri yang telah ditentukan (Hermawan, 2018). Metode dalam studi ini mengadopsi sampel atas suatu populasi melalui penggunaan kuisisioner lalu disebarakan kepada responden untuk memperoleh data yang akan diolah kemudian (Siagian, 2018). Studi ini difokuskan dengan tujuan meneliti variabel SDM secara khusus mengenai kompetensi dan kompensasi. Berdasarkan titik fokus dalam penelitian ini, maka diketahui studi ini merupakan ragam studi deskriptif, ialah jenis teknik studi dengan fokus meneliti hubungan antar variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis. Penelitian ini disusun dengan teratur dan yang menjadi objek studi ialah karyawan dari PT. Graha Dwi Perkasa.

3.2 Sifat Penelitian

Studi ini memiliki sifat replikasi dan pengembangan ialah untuk menguji variabel yang satu dengan variabel lainnya dengan didasari oleh teori-teori dalam penelitian yang telah ada sebelumnya (Suhardi & Firwish, 2020) seperti yang tertera pada tabel penelitian terdahulu namun dengan lokasi penelitian yang berbeda.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Area studi berada di PT Graha Dwi Perkasa, Komplek Penuin Centre Blok F Nomor 5, Kota Batam - Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel. 3.1. Periode Penelitian

Judul Program	BULAN						
	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Penentuan topic							
Arahan penyusunan skripsi							
Formulasi penelitian							
Tinjauan pustaka							
Teknik penelitian							
Penggambaran angket							
Distribusi angket							
Perolehan data							
Penyelesaian laporan							
Sidang skripsi							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Jakni S, 2016 : 75) menjelaskan populasi ialah sebuah daerah khusus yang mengandung subyek/obyek dengan ciri khusus yang mana dipilih dan diputuskan oleh peneliti untuk dijadikan kawasan studi. Dimana populasi pada studi ini

merupakan seluruh karyawan PT. Graha Dwi Perkasa yang berjumlah 114 pegawai.

3.4.2 Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Penetapan jumlah sampel pada studi ini ialah seluruh pegawai di PT Graha Dwi Perkasa melalui metode *Non-probability sampling* dengan arti bahwa seluruh dari populasi tersebut dimanfaatkan menjadi sampel studi. Pada studi ini, peneliti telah menetapkan yang menjadi populasi studi ialah seluruh pegawai PT Graha Dwi Perkasa sebanyak 114 orang.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Dikarenakan relatif kecilnya jumlah populasi yang ada maka digunakan metode *sampling jenuh* yang mana seluruh populasi dimanfaatkan menjadi sampel studi.

3.5 Sumber Data

Sumber data menurut cara perolehannya antara lain (Hermawan, 2018):

1. Asal sekunder ialah asal yang perolehannya melalui pengumpulan data berupa dokumen, buku, atau jurnal yang bersumber dari pihak lain.
2. Asal primer ialah asal yang perolehannya melalui langsung pada lokasi atau area studi tanpa diolah atau berasal dari pihak lain, dengan kata lain penelitalah yang mendapatkan asal data ini langsung dari lapangan.

3.6 Metode Perolehan Data

Perolehan data atau bahan bisa didapatkan melalui beragam jalur, yaitu observasi, wawancara, dan survei. Pada studi ini, peneliti memanfaatkan teknik survey yaitu melalui penyebaran selebaran angket yang berisi pernyataan kepada pegawai di PT. Graha Dwi Perkasa.

Rasio yang dimanfaatkan untuk perhitungan ialah likert. Yang dimaksud dengan rasio Likert ialah rasio yang dimanfaatkan dengan tujuan menghitung respon, opini, dan pandangan dari responden mengenai variabel yang dimasukkan ke dalam studi. Rasio Liker mengandung ragam pernyataan berupa positif dan juga negative. Pernyataan yang diberikan memiliki rasio nilai dari 1 hingga 5, dimulai dari sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), serta juga sangat tidak setuju (STS) (Syofian, 2016 : 138-139).

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Jakni S.pd., 2016 : 47) menjelaskan bahwa variabel studi ialah semua indikasi yang muncul serta berposisi sebagai pusat dari studi. Di samping tersebut, bisa juga didefinisikan sebagai semua bentuk yang ditentukan dari peneliti dengan manfaat diteliti untuk memperoleh hasil yang dilanjutkan dengan penyimpulan studi.

3.7.1 Variabel Independen (*Independent Variable*)

(Jakni S.pd., 2016 : 49) menyatakan bahwa variabel indenpenden ialah variabel yang sering diinterpretasikan dengan stimulus, *predictor*, *antecedent*, risiko, atau variabel bebas. Yang dimaksud dengan variabel bebas ialah unsur yang berdampak pada sebuah pengaruh berubahnya atau juga munculnya variabel dependent (terikat). Disebut dengan variabel bebas dikarenakan unsur inilah yang mendampaki pada variabel yang lain. Dimana variabel yang ditentukan penulis ialah kompensasi dan kompetensi.

3.7.2 Variabel Dependen (*Dependent Variable*)

Menurut (Jakni S.pd., 2016 : 49) menyatakan bahwa variabel dianggap dengan variabel *Out Put*, Kriteria, Konsekuen, Variabel konsekuensi, Variabel terdampak, Variabel Terikat. Yang dimaksud dengan variabel terikat ialah unsur yang terdampak dari unsur yang lainnya, oleh karena itu dianggap sebagai variabel terikat. Dimana variabel yang di ambil penulis yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel Studi	Pengertian	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Wujud balas jasa atas hasil kerjanya dalam perusahaan yang diterima dalam wujud barang atau jasa lainnya	- Gaji - Upah - Insentif - Tunjangan	Likert
Kompetensi (X2)	Kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seseorang guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	- Motif - Sifat - Konsep Diri - Pengetahuan - Keahlian	Likert
Kinerja (Y)	Hasil atau buah dari pekerjaannya sebagai tanggung jawab atau balas	- Mutu - Jumlah - Efisiensi	Likert

	jasa kepada perusahaan di tempat dia bekerja	- Keahlian dalam berkolaborasi	
--	--	--------------------------------	--

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Merupakan analisa terhadap data atau informasi yang didapat dan disimpulkan mengenai sifat penting sehubungan dengan variabel yang diteliti. Menurut (Jakni S, 2016 : 24) menjelaskan studi deskriptif bertujuan dalam pengadaaan penjelasan dalam menggambarkan situasi sosial yang lebih rinci.

Analisa dalam studi ini bermanfaat guna menampilkan informasi serta menjelaskan dari unsur bebas, dalam hal ini ialah kompensasi serta kompetensi dan juga unsur terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.3. Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
1,00 - 1,79	Sangat tidak baik
1,80 - 2,59	Tidak baik
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat baik

3.8.2 Uji Kualitas Data

Studi ini menggunakan perhitungan variabel melalui pemanfaatan item angket dalam pengetesan mutu dari data yang didapat. Adapun target yang ingin diraih dari studi ini ialah memahami instrumen yang dimanfaatkan apakah memiliki standar yang dapat disebut sebagai data valid dan reliable.

3.8.2.1 Uji Validitas

(Jakni S, 2016 : 74) menjelaskan pengujian validitas data merupakan instrument yang dimanfaatkan untuk menyatakan valid tidaknya data yang diperoleh. Menurut (Syofian, 2016 : 162) Validitas merupakan seberapa jauhnya sebuah instrument perhitungan dapat menghitung item yang mau dihitung.

Berdasarkan pengujian ini bisa dipahami apakah pernyataan-pernyataan dalam angket sebenarnya dapat mengukur kondisi dari responden yang sebenarnya. Pengetesan ini juga memperlihatkan seberapa jauhnya diferensiasi yang muncul di tengah pengujian terhadap responden.

Pengujian validitas dapat dibuktikan berdasarkan perhitungan hubungan *Product Moment* sesuai dengan rumus yaitu:

Rumus 3.1. Korelasi Product Moment

$$R = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: (Syofian, 2016 : 164)

Catatan:

- n = Total sampel
- X = Nilai variabel
- Y = Total nilai variabel

Persyaratan dalam pengujian ini ialah:

1. Data akan dinyatakan valid apabila besaran dari r hitung lebih besar dari pada besaran dari r tabel

2. Data akan dinyatakan tidak valid apabila besaran dari r hitung lebih kecil dari pada besaran dari r tabel

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Menurut (Jakni S, 2016 : 77) menyatakan bahwa reliabilitas adalah sebuah instrument pengukuran disebut *reliable* jika instrument tersebut menunjukkan hasil yang sama walaupun diuji oleh pihak yang berbeda-beda. Reliabilitas turut bisa memperlihatkan seberapa jauhnya instrument bisa diandalkan atau tidak. Pengetesan dalam studi ini dimanfaatkan guna memperlihatkan dan menghitung derajat kekonsistenan suatu instrument (Adji Djojo, 2016 : 52)

Pengujian ini dapat memanfaatkan teknik *Cronbrach Alpha* mengacu pada formula di bawah ini.

Rumus 3.2. *Conbrach Alpha*

$$R_1 = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Sumber : (Sugiyono, 2011 : 365)

Keterangan :

r_1 = CA atau *Cronbrach Alpha*

k = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum si^2$ = *Mean* kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3.4. Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Skala	Sifat
1	> 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Adji Djojo, 2012 : 52)

Syarat dalam pengujian ini ialah jika nilai CA yang diperoleh di atas dari nominal 0,60 baru akan disebut sebagai data yang reliable, begitupula dengan sebaliknya.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Bentuk regresi dimanfaatkan guna memprediksi apakah data tersebut memiliki kesalahan atau tidak. Oleh sebab itu, bentuk yang dimanfaatkan sebelumnya wajib mengandung beberapa perkiraan atau yang dikatakan sebagai asumsi klasik (Prasetyo & Jannah, 2018: 364).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah pengujian yang berfungsi untuk membuktikan bahwa data wajib tersebar secara normal. Pengujian ini dapat dilaksanakan dengan pemanfaatan pengujian *Kolmogorov Sminov*. (Nawari, 2020 : 214) pengujian ini dilaksanakan melalui perbandingan nominal probabilitas distribusi yang diasumsikan pada penyebaran empirik. Rumus dalam perhitungan *Kolmogorov Sminov* ialah:

Rumus 3.3. Kolmogorov

$$D_n = \sup | F_n (x) - F_x |$$

Sumber : (Sugiyono, 2011 : 320)

Keterangan :

D^2 = Nominal dari *Kolmogorov*

sup = *Supreme*

$F_n(x)$ = Kemungkinan empiris

F_x = Kemungkinan teoritis

Kriteria dalam pengujian studi ini ialah apabila nilai dari signifikansi yang dihasilkan bernilai di atas dari 0,05 maka data dikatakan telah tersebar dengan normal. Tetapi apabila nilai yang dihasilkan di bawah dari 0,05 maka data dikatakan tidak tersebar dengan normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini diterapkan guna mencapai pemahaman apakah pada bentuk regresi adanya hubungan di tengah unsur bebas.

Rumus 3.4. VIF

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Sumber : (Sugiyono, 2011 : 20)

Kriteria pada pengujian studi ini ialah apabila nilai VIF yang dihasilkan kurang dari nominal 10, maka data tersebut disebut sebagai data yang bebas dari multikolinearitas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastitas

Pengujian ini dilaksanakan atas manfaat memahami apakah ada tidaknya bentuk regresi akibat dari diferensiasi variansi atas unsur residual. Sebuah bentuk regresi dikatakan bertaraf baik jika homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas dikarenakan hasil pengolahan datanya menghimpun data yang mewakili berbagai kriteria (Ghozali, 2017: 80).

Persyaratan dalam pengujian ini ialah apabila nilai dari perhitungan atas signifikansi bernilai lebih dari 0,05 yang akibatnya ialah data tersebut akan diakui sebagai data yang bebas dari heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini umumnya sebagai pelebaran dari regresi linear sederhana, ialah penambahan skor variabel independen menjadi lebih dari satu variabel independen.

Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda

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

Sumber : (Hafid, 2018 : 294)

Dimana :

Y = Variabel Y

1 = Variabel X1

2 = Variabel X2

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e_i = Faktor Kesalahan

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) disebut sebagai koefisien determinasi majemuk yang mirip terhadap koefisien r . R hampir serupa r , namun keduanya memiliki diferensiasi pada fungsinya.

Rumus 3.5 Determinasi (R^2)

$$R^2 = \frac{(ryx_1) + (ryx_2) - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Sumber : (Wibowo, 2012 : 136)

3.8.4.3 Uji T

Pengujian ini dimanfaatkan guna membuktikan kebenaran dari hipotesis variabel independen kepada variabel dependen yang diuji secara parsial atau masing-masing.

Rumus 3.6. Uji t

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Sumber : (Priyatno, 2010)

Syarat di pengujian ini ialah H_a akan diterima dengan ketentuan t_{hitung} memiliki hasil perhitungan lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Sebaliknya H_a akan ditolak dengan ketentuan t_{hitung} memiliki hasil perhitungan lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} .

3.8.4.4 Uji F

Pengujian ini dimanfaatkan guna membuktikan kebenaran dari hipotesis variabel independen kepada variabel dependen yang diuji secara simultan atau bersamaan.

Rumus 3.7. Uji F

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

Sumber : (Priyatno, 2010)

Syarat di pengujian ini ialah H_a akan diterima dengan ketentuan F_{hitung} memiliki hasil perhitungan lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} . Sebaliknya H_a akan ditolak dengan ketentuan F_{hitung} memiliki hasil perhitungan lebih kecil dibandingkan dengan F_{tabel} .