

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA FINANCE CABANG MARGONDA DEPOK JAWA BARAT

Kalfinus Gulo¹ Kenny Astria²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang^{1,2}

kalfingulo07@gmail.com¹ Dosen01899@unpam.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and compensation on employee performance at PT Adira Finance Margonda Branch, both partially and simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all employees at PT Adira Finance Margonda Branch as many as 85 employees with sample determination using saturated samples, namely the entire population is used as a sample, so that the sample of this study was 85 respondents. Data were collected through questionnaires filled out by employees and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression with the help of the SPSS version 26 program. The results of this study show that partially Competence has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Adira Finance Margonda Branch, this can be proven by the results of the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(7.502 > 1.663)$ with a value of $p\text{ value} < \text{Sig}.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. And the results of simple linear regression obtained the equation $Y = 22.672 + 0.498X_1$ with a correlation coefficient value of 0.428 and the results of the determination coefficient obtained the Adjusted R-Square value of 0.397 or 39.7%. Partially Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Adira Finance Margonda Branch, this can be proven by the results of the hypothesis test obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4.314 > 1.663)$ with a value of $p\text{ value} < \text{Sig}.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. And the results of the simple linear regression test obtained the equation $Y = 26.342 + 0.398X_2$ with the results of the correlation coefficient obtained an R value of 0.428 and the results of the determination coefficient obtained an Adjusted R-Square value (determination coefficient) of 0.173 or 17.3%, and simultaneously Competence and Compensation have a significant effect on Employee Performance at PT Adira Finance Margonda Branch, this can be proven by the results of the F test or simultaneously obtained the Fcount value $> F_{table}$ or $(29.939 > 3.11)$, this is also moderated by $p\text{ value} < \text{Sig}.0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. And the results of multiple linear regression obtained the equation $Y = 19.066 + 0.439X_1 + 0.143X_2$ and the results of the correlation coefficient obtained an R value of 0.622 while the results of the determination coefficient obtained an Adjusted R-Square value of 0.408 or 40.8%.

Keywords: Competence, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Adira Finance Cabang Margonda sebanyak 85 orang karyawan dengan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 85 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana serta regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,502 > 1,663)$ dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig}.0.05$ atau $(0.000 < 0,05)$. Dan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 22,672 + 0,498X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,428 dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,397 atau 39,7%. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,314 > 1,663)$ dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 26,342 + 0,398X_2$ dengan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,428 dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,173 atau 17,3%, Dan secara simultan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F atau secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(29,939 > 3,11)$, hal ini juga dipersedang dengan $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 19,066 + 0,439X_1 + 0,143X_2$ dan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,622 sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,408 atau 40,8%.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik ialah

organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan

perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi karyawan yang dimilikinya. 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: 56), 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 (2019: 1341)

Kinerja ialah pemenuhan atau pemenuhan tugas tertentu bagi pegawai, dikarenakan perubahan dari suatu perusahaan tergantung pada hasil kerja atau produktivitas seluruh pegawainya (Marwansyah, 2019: 229). PT Adira Finance merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia, dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan kode emiten IDX: ADMF. Perusahaan ini lebih dikenal sebagai Adira Finance, dengan usaha utamanya bergerak dalam bidang penyediaan pembiayaan konsumen. Fenomena yang terjadi pada PT Adira Finance Cabang Margonda ini adalah, berdasarkan pengamatan yang dilakukan masih adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang kurang maksimal, sering menunda-nunda pekerjaan, kurangnya kesadaran dan kurang semangat sebagian karyawan untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya sehingga dapat mengakibatkan kurangnya tanggung jawab sebagai karyawan dan banyak pekerjaan yang akhirnya terbengkalai. Selain itu, permasalahan

dari kinerja karyawan tersebut bisa juga dikarenakan kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan dan tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan hal tersebut akan berdampak pula bagi kinerja karyawan, yang akhirnya bisa mengakibatkan target perusahaan tidak *achieve*.

Untuk itu, pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan akan di aplikasikan di PT Adira Finance Cabang Margonda. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam hasil pencapaian yang diperoleh. Berdasarkan hasil pra penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti memperoleh data pencapaian pada tahun 2022-2024 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Peresentase Pencapaian Target PT Adira Finance
Cabang Margonda Depok Periode 2022-2024

Tahun	Keterangan	Jumlah Karyawan	Target	Pencapaian	Presentase
2022	Relationship Manager Kecil	10	160.000.000.000	185.000.000.000	115,63%
	Relationship Manager Dana	10	160.000.000.000	200.000.000.000	125,00%
	Relationship Manager Konsumer	15	320.000.000.000	350.000.000.000	109,38%
2023	Relationship Manager Kecil	10	200.000.000.000	165.000.000.000	82,50%
	Relationship Manager Dana	10	200.000.000.000	190.000.000.000	95,00%
	Relationship Manager Konsumer	15	400.000.000.000	370.000.000.000	92,50%
2024	Relationship Manager Kecil	10	240.000.000.000	180.000.000.000	75,00%
	Relationship Manager Dana	10	240.000.000.000	220.000.000.000	91,67%
	Relationship Manager Konsumer	15	480.000.000.000	400.000.000.000	83,33%

Sumber : Data Pencapaian PT Adira Finance Cabang Margonda Depok Tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan masih kurang baik, dimana dari target yang ditetapkan banyak yang belum tercapai. Berdasarkan data menunjukkan Relationship Manager Kecil berjumlah 10 orang, Relationship Manager Dana berjumlah 10 orang dan Relationship Manager Konsumer berjumlah 15 orang. Target yang ditetapkan dari tahun ke tahun terus naik, sedangkan pencapaiannya belum semua tercapai sesuai target. Pada tahun 2022 target yang ditetapkan naik sebesar 1,25% dari tahun 2023 setiap Relationship dan pada tahun 2022 target yang ditetapkan naik sebesar 1,2% dari tahun 2024.

Pada tahun 2022 Relationship Manager Kecil dengan target yang ditetapkan sebesar Rp 160.000.000.000,- dan pencapaian yang diperoleh sebesar Rp 185.000.000.000. Hal ini berarti pada tahun 2022 Relationship Manager Kecil dengan jumlah 10 orang dan target sebesar Rp 22.857.142.857 per orang achieve sebesar 115.63%. Relationship Manager Dana pada tahun 2022 target yang ditetapkan sebesar Rp 160.000.000 dan pencapaiannya sebesar Rp 200.000.000. Hal ini berarti Relationship Manager Dana dengan jumlah 10 orang dan target sebesar Rp 22.857.142.857 per orang achieve sebesar 125.00%. Dan Relationship Manager Konsumer pada tahun 2022 target yang ditetapkan sebesar Rp 320.000.000.000 dan pencapaiannya sebesar Rp 350.000.000.000. Hal ini berarti Relationship Manager Konsumer dengan jumlah 15 orang dan target sebesar Rp 21.333.333.333 per orang achieve sebesar 109.38%.

Pada tahun 2023 Relationship Manager Kecil target yang ditetapkan sebesar Rp 200.000.000.000 dan pencapaiannya sebesar Rp 165.000.000.000. Hal ini berarti dengan jumlah 10 orang dan target sebesar Rp

28.571.428.571 per orang achieve sebesar 82.50%. *Relationship Manager* Dana pada tahun 2022 target yang ditetapkan sebesar Rp 200.000.000.000 dan pencapaian sebesar Rp 190.000.000.000. Hal ini berarti dengan jumlah 10 orang dan target sebesar Rp 22.857.142.857 per orang *Relationship Manager* Dana achieve sebesar 95.00%. Dan *Relationship Manager* Konsumer pada tahun 2020 target yang ditetapkan sebesar Rp 400.000.000.000 dan pencapaian sebesar Rp 370.000.000.000. Hal ini berarti dengan jumlah 15 orang dan target sebesar Rp 26.666.666.6667 per orang pada tahun 2023 *Relationship Manager* Konsumer achieve sebesar 92%.

Pada tahun 2024 *Relationship Manager* Kecil target yang ditetapkan sebesar Rp 240.000.000.000 dan pencapaian sebesar Rp 180.000.000.000. Hal ini berarti dengan jumlah 10 orang dan target sebesar Rp 34.285.714.286 per orang *Relationship Manager* Kecil achieve sebesar 75.00%. *Relationship Manager* Dana pada tahun 2024 target yang ditetapkan sebesar Rp240.000.000.000 dan pencapaiannya sebesar Rp220.000.000.000. Hal ini berarti dengan jumlah 10 orang dan target sebesar Rp34.285.714.286 per orang *Relationship Manager* Dana achieve 91.67%. Dan *Relationship Manager* Konsumer pada tahun 2024 target yang ditetapkan sebesar Rp480.000.000.000 dan pencapaiannya sebesar Rp400.000.000. Hal ini berarti dengan jumlah 15 orang dan target sebesar Rp32.000.000.000.000 per orang pada tahun 2024 *Relationship Manager* Konsumer achieve sebesar 83.33%.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengertian lain menjelaskan kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Berikut adalah hasil prasurvey orang terkait kompetensi terhadap 30 karyawan PT Adira Finance Cabang Margonda Depok.

Tabel 1.2
Pra Survei Kompetensi Karyawan PT Adira Finance
Cabang Margonda Depok

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jml	%	Jml	%
1	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	20	67%	10	33%
2	Karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk berprestasi	15	50%	15	50%
3	Karyawan mempunyai pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang di lakukan	11	37%	19	63%
4	Kemampuan berkomunikasi karyawan baik dengan rekan kerja	21	70%	9	30%
5	Karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugas	12	40%	18	60%
6	Karywan mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari satu argument	20	67%	10	33%
7	Apakah karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan	14	47%	16	53%
8	Apakah karyawan mampu menyampaikan ide ide atau gagasan terkait pekerjaan	15	50%	15	50%
9	Apakah karyawan mampu bersikap netral dan ramah dalam menghadapi nasabah	20	67%	10	33%
10	Apakah karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan	9	30%	21	70%

Sumber : Data Primer 2024

Dari tabel 1.2 di atas bisa kita lihat bahwa, dari 30 responden 67% yang menyatakan bahwa karyawan menjalankan kewajibannya secara penuh sebagai karyawan dan 33% yang menyatakan tidak. Hal ini dibuktikan dari pertanyaan yang telah diajukan kepada responden yang bekerja pada PT. Adira Finance Cabang Margonda. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan mampu menerapkan kinerjanya dengan baik dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para Karyawan pun dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Pada saat ini tentunya kompensasi sangatlah penting bagi dunia pekerjaan. Dimana kompensasi ini merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas apa yang telah dicapai dan apa yang telah dikerjakan. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, diantaranya gaji, macam-macam tunjangan, THR Keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham dan pembayaran prestasi.

Kompensasi merupakan alat ukur yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan buat mereka sebagai tanda bahwa kinerja mereka baik. Kompensasi juga bisa menjadi hasil dari sebuah kontrak kerja yang dapat dinikmati oleh setiap karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan itu berarti kinerja karyawan tersebut semakin baik. Kompensasi adalah keseluruhan dari hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka.

Ketika seseorang mendapatkan kompensasi dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada para karyawan maka diperoleh

informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai kompensasi.

Tabel 1.3
Data Pra Survey PT Adira Finance Cabang Margonda Depok Tahun 2024

No	Keterangan	YA	TDK
1	Menerima bonus yang sesuai dari hasil yang dicapai	45%	55%
2	Menerima THR setiap lebaran dengan jumlah yang adil	80%	20%
3	Menerima gaji setiap bulan dengan waktu yang pas tidak molor	90%	10%
4	Menerima BPJS ketenagakerjaan, kesehatan dan jaminan di hari tua	80%	20%
5	Menerima ongkos transportasi	70%	30%
6	Menerima asuransi dari perusahaan	75%	25%

Sumber : Data Pra Survey, 2024

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas terindikasi terjadi masalah dalam pemberian kompensasi pada PT Adira Finance Cabang Margonda Depok, dimana data belum menunjukkan 100%. Pada aspek menerima bonus yang sesuai pada tahun 2024 45% menjawab iya dan 55% tidak. Pada aspek menerima THR setiap lebaran dengan jumlah yang adil tahun 2024 80% menjawab iya dan 20% menjawab tidak. Pada aspek menerima gaji setiap bulan dengan waktu yang pas tidak molor tahun 2024 90% menjawab iya dan 10% menjawab tidak. Pada aspek menerima BPJS ketenagakerjaan, kesehatan dan jaminan di hari tua pada tahun 2024 80% menjawab iya dan 20% menjawab tidak. Pada aspek menerima ongkos transportasi pada tahun 2024 70% menjawab 30% menjawab tidak. Pada aspek menerima asuransi perusahaan tahun 2024 75% menjawab iya 25% menjawab tidak. Dari penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang belum menerima kompensasi yang sesuai karena pemberian kompensasi belum sepenuhnya 100% diterima oleh karyawan PT Adira Finance Cabang Margonda Depok.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan 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. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan dari perspektif tujuannya, penelitian kuantitatif memiliki beberapa poin. Diantaranya bertujuan untuk mengembangkan model matematis, dimana penelitian ini tidak sekedar menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur atau teori saja, tetapi juga penting sekali untuk membangun hipotesis yang memiliki keterhubungan dengan fenomena alam yang akan diteliti.

Jadi penelitian kuantitatif ini memiliki tujuan penting dalam melakukan pengukuran. Bagaimanapun juga, pengukuran sebagai pusat penelitian, karena dari hasil pengukuran akan membantu dalam melihat

hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dengan hasil data secara kuantitatif.

Adapun tujuan lain, yaitu membantu dalam menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Termasuk pula membantu dalam menentukan desain penelitian. Membicarakan desain penelitian kuantitatif, memiliki dua bentuk, yaitu studi deskriptif dan studi eksperimental. 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, adalah jenis teknik studi dengan fokus meneliti hubungan antar variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 26*. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significance* $\alpha > 0,050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39261811
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,050
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

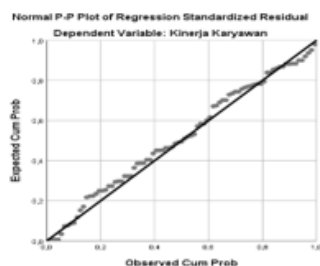
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang

diolah dengan SPSS versi 26 seperti gambar dibawah ini :



Sumber: Data Primer Diolah.

Gambar 4.2

P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik residual

Pada gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic
Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Dependen

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
	(Constant)			
	Kompetensi		1,000	1,000
	Kompensasi		1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu Kompetensi dan Kompensasi sebesar 1,000 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kompetensi dan Kompensasi sebesar 1,303 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin – Watson
Model Summary^a

Model	N	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	52	,271 ^a	,271	,259	4,532	1,586

a. Predictors: (Constant), E-WOM, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

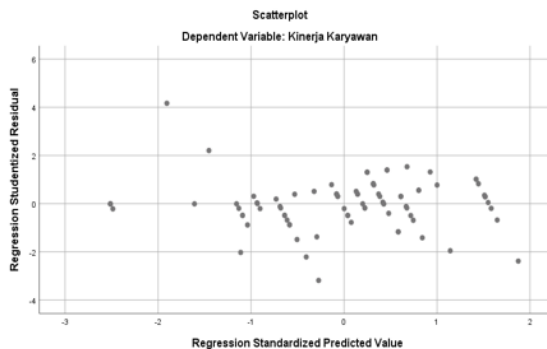
Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi,

hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,586 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heterokedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah.

Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Kuantitatif

Analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berikut ini hasil olahan data regresi linier sederhana dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Std. Error	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Beta			
1 (Constant)	22,672		2,751	8,241	,000
Kompensasi	,498	,636	,066	7,502	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 22,672 + 0,498X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,672 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22,672 *point*.

- b. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,498 diartikan bahwa apabila variabel Kompetensi (X1) dinaikkan sebesar 1 unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,498 *point*.

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,342	3,914		6,731	,000
	Kompensasi	,398	,092	,428	4,314	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 26,342 + 0,398X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 26,342 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26,342 *point*.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,398 diartikan apabila variabel Kompensasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,398 *point*.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,066	3,540		5,386	,000
	Kompetensi	,439	,075	,560	5,822	,000
	Kompensasi	,143	,090	,154	1,597	,114

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.20 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 19,066 + 0,439X_1 + 0,143X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai persamaan konstanta sebesar 19,066 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,066 *point*.
- Nilai Kompetensi (X1) 0,439 diartikan bahwa apabila variabel Kompetensi (X1) dinaikkan sebesar 1 unit, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,439 *point*.
- Nilai Kompensasi (X2) 0,143 diartikan bahwa apabila variabel Kompensasi (X2) dinaikkan 1 unit, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,143 *point*.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Kompetensi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,404	,397	3,466

a. Predictors: (Constant), Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat** karena berada pada interval 0,600 – 0,799.

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Kompensasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,428 ^a	,183	,173	4,058

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,428 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Sedang** karena berada pada interval 0,400 – 0,599.

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Kompetensi (X1)
dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,422	,408	3,434

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 artinya variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena berada pada interval 0,600 – 0,799.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi di maksudkan untuk mengetahui presentase kesedangan hubungan anatar variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Analisis koefisien Determinasi Secara Parsial
antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
odel	M	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,636 ^a	,404	,397
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,397 atau 39,7%, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39,7% sedangkan sisanya sebesar 60,3% (100% - 39,7%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
odel	M	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,428 ^a	,183	,173
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,173 atau 17,3%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 17,3% sedangkan sisanya sebesar 82,7% (100% - 17,3%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.26
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
odel	M	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,650 ^a	,422	,408
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,408 atau 40,8%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% (100% - 40,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi

5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

$T_{tabel} = ta.df (Taraf Alpha \times Degree of Freedom)$

α = tarif nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(85-2) = 83$, maka $t_{tabel} = 1,663$

kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{ value} < Sig.0,05$.

a. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{01} : \rho_1 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a1} : \rho_1 = 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	22,672			,000
	Kompetensi	498	,066	,636	,7502
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,502 > 1,663)$ Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\text{ value} < Sig.0.05$ atau $(0.000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_{02} : \rho_2 \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a2} : \rho_2 = 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Produk

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X2) terhadap
Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,342	3,914		6,731	,000
	Kompensasi	,398	,092	,428	4,314	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,314 > 1,663)$. Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Produk.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Produk *Skincare* Skintific dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_{03} di tolak dan H_{a3} diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(85-2-1) = 97$, jadi $F_{tabel} = 3,11$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{03} : p_{1,2} \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a3} : p_{1,2} = 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Kompetensi (X1)
dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	705,995	2	352,998	29,939	,000
	Residual	966,828	82	11,791		
	Total	1672,824	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Data Primer diolah Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(29,939 > 3,11)$, hal ini juga dipersedang dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak

dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pembahasan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikasinya.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,672 + 0,498X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat** karena berada pada interval 0,600 – 0,799. Lalu hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,397 atau 39,7%, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 39,7% sedangkan sisanya sebesar 60,3% $(100\% - 39,7\%)$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji t secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,502 > 1,663)$ Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi menurut Dessler (2019: 408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Marpaung, I. & Junia, Tri, E. (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan, dari hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penjelitan yang dilakukan oleh Muslima, A. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 26,342 + 0,398X_2$ dengan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,428 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Sedang** karena berada pada interval 0,400 – 0,599. Sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,173 atau 17,3%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 17,3% sedangkan sisanya sebesar 82,7% $(100\% - 17,3\%)$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil secara parsial diperoleh nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,314 > 1,663$). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Hasibuan (2019: 119) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, O. (2019), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM), dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poluakan, Runtuwene, Sambu, (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa dari hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 19,066 + 0,439X_1 + 0,143X_2$ dan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,652 artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena berada pada interval 0,600 – 0,799. Lalu hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,408 atau 40,8%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya sebesar 59,2% ($100\% - 40,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F atau secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($29,939 > 3,11$), hal ini juga dipersedang dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Selain kompetensi, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, faktor motivasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi karyawan juga perlu diperhatikan, karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian I Gede Jodi Perniawan, I Wayan Bagia,

(2022), yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitiannya yang dilakukan oleh Lestari, Isnurhadi, dan Hadjri, (2023), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening PT. Duta Jaya Bakti Bersama Palembang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

- Secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,502 > 1,663$) dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 22,672 + 0,498X_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,428 dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,397 atau 39,7%.
- Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,314 > 1,663$) dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 26,342 + 0,398X_2$ dengan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,428 dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,173 atau 17,3%.
- Secara simultan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F atau secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($29,939 > 3,11$), hal ini juga dipersedang dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 19,066 + 0,439X_1 + 0,143X_2$ dan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,622 sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,408 atau 40,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

- [2] Amirullah, (2019), *Manajemen Strategi: Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [3] Arikunto, S., (2019), *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Badriyah, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- [5] Dessler, Gerry, (2019), *Teori Manajemen dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. 15th Edition*, New Jersey. Pearson Prentice Hall
- [6] Duha, T., (2019), *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- [7] Edison, Anwar dan Komariyah, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2*, Bandung: Alfabeta
- [8] Feriyanto, Andri dan Shyta, Triana, (2019), *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatel
- [9] Ghozali, Imam, (2019), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [10] Hamali, Arief Yusuf, (2019), *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. 1st ed.* Jakarta: Prenada Media Group
- [11] Handoko, T. Hani, (2019), *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke 2). Yogyakarta: BPFE
- [12] Hartatik, (2019), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- [13] Hasibuan, Malayu, S.P., (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksar
- [14] Indahingwati & Nugroho, N.E., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka
- [15] Istijanto, (2019), *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- [16] Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodaskarya
- [17] Marwansyah, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabet
- [18] Nurcahyo, R.J., (2019), *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* Khasanah Ilmu, 6(2), 78–85
- [19] Sudarmanto, (2019), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [20] Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet
- [21] Sugiyono, (2022), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabet
- [22] Wibowo, (2019), *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 3, Cetakan 6. Depok: Rajawali. Pers.
- [23] Arifudin, Opan, (2019), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)*, JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019
- [24] Astria, Kenny, (2018), *Pengaruh disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang* Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, Vol. 2 No. 1
- [25] Inova, Marta, and Ratna Dwi Jayanti. (2019), *"Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang."* JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara 2.1 (2019)
- [26] K.D.Krisnawati, I.W.Bagia, (2021), *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021