

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PNM CABANG LAMONGAN

Oleh :
Lia Nirawati¹, Maharani Ikaningtyas²

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

ABSTRAK

Sumber daya manusia memerankan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi dan mencapai tujuan perusahaan. PNM Cabang Lamongan sebagai suatu lembaga pembiayaan dan pemodal dituntut untuk bekerja dengan optimal agar tercapainya pencapaian yang tinggi dari kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PNM Cabang Lamongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber primer yaitu data yang diambil langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden. Sampel yang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan dengan penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil analisis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil $F_{hitung} (11,710) > F_{tabel} (3,22)$. Secara parsial kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PNM Cabang Lamongan dengan nilai $t_{hitung} (2,731) > t_{tabel} (2,018)$ untuk X_1 dan nilai $t_{hitung} (3,725) > t_{tabel} (2,018)$ untuk X_2 .

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memerankan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Bagi perusahaan yang khususnya bergerak dalam bidang jasa yang mengandalkan kinerja karyawan di perusahaannya, perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Sumber daya manusia meliputi praktik-praktik tentang orang, yang terdiri dari beberapa praktik manajemen sumber daya manusia yang penting. Strategi yang mendasari praktik-praktik manajemen sumber daya manusia ini di arahkan untuk memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Praktik manajemen sumber daya manusia meliputi menganalisis dan desain pekerjaan (kompetensi), menentukan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM) menarik karyawan potensial (perekrutan), memilih karyawan (seleksi), menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan membekali mereka untuk kepentingan melaksanakan pekerjaan pada masa yang akan datang (pelatihan dan pengembangan), memberi penghargaan terhadap karyawan (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (mengelola kinerja) dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif (hubungan karyawan). (Suparyadi, 2015:2).

Dewasa ini perkembangan teknologi yang pesat serta persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya. Dalam meraih keunggulan bersaing Karena adanya kondisi yang kompetitif tersebut perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan pemberian kompensasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial.

Selain kompensasi, kompetensi juga sama penting halnya dengan kompensasi. Kompetensi memiliki peran penting untuk membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Menurut Edy Sutrisno (2012 : 203) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompensasi yang adil dan tingkat kelayakan dan keadilan yang diterima, serta kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kualitas tertentu diharapkan mampu memeberikan kontribusi tertentu pula kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah dttetapkan oleh organisasi (Edy sutrisno, 2012:72. Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat realtif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang baik dan meningkat.

PNM atau PT. Permodalan Nasional Madani merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi

(UMKMK). Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen. Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika hasil kinerjanya diapresiasi oleh perusahaan. Yaitu dengan melihat kompetensi yang dimiliki karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas yang diterima oleh karyawan

Kompetensi yang dimiliki karyawan PNM Cabang Lamongan bisa dilihat dari data karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dalam mengemban suatu jabatan pada suatu bidang pekerjaan. Karyawan pada PNM Cabang Lamongan terdiri dari beberapa bagian. Dalam pelaksanaan tugas karyawan terbagi menjadi dua, yaitu karyawan yang bekerja di dalam kantor yang terdiri dari bagian bisnis, bagian operasional, bagian umum, bagian remedial, dan nonstaff. Serta karyawan yang bekerja di lapangan yang terdiri dari *Account Officer*.

Dalam pemberian kompensasi PNM Cabang Lamongan memiliki ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan yang bertujuan untuk mensejahterahkan karyawannya sehingga karyawan merasa puas dan tidak mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima dalam pelaksanaan tugasnya. Yang meliputi gaji, insentif, THR hari raya idul fitri dan natal, Asuransi, Tunjangan Kerja, Tunjangan Jaspro dan Tunjangan cuti.

Penilaian kerja yang dilakukan PNM Cabang Lamongan dapat dikategorikan berdasarkan perankingan maksimal hingga minimal dengan range 0,75-1,1 masuk dalam kategori Potensial, range 0,5-0,75 kategori Optimal, dan range 0,32-0,5 masuk dalam kategori Cadre. Dan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2018 yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh PNM Cabang Lamongan didapatkan nilai akhir dengan perankingan yaitu ada banyak karyawan yang masuk dalam kategori potensial dan ada sebagian karyawan yang masuk dalam kategori optimal.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat PNM Cabang lamongan sebagai suatu lembaga pembiayaan dan pemodal dituntut untuk bekerja keras demi mempertahankan eksistensi serta menarik perhatian nasabah lebih banyak lagi tentunya harus didukung sepenuhnya oleh pencapaian yang tinggi dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan pada PNM Cabang Lamongan bisa dilihat dari pertumbuhan jumlah nasabah yang fluktuatif cenderung meningkat bisa dilihat pada tabel berikut :

No	Bulan	Jumlah Nasabah
1	Januari	102
2	Februari	83
3	Maret	109
4	April	126
5	Mei	119
6	Juni	138
7	Juli	144
8	Agustus	146
9	September	167
10	Oktober	172
11	November	178
12	Desember	184

Sumber : PNM Cabang Lamongan

Berdasarkan latar belakang tersebut dan bukti empiris yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PNM Cabang Lamongan.**

Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PNM Cabang Lamongan?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PNM Cabang Lamongan?
3. Apakah variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PNM Cabang Lamongan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PNM Cabang Lamongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PNM Cabang Lamongan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PNM Cabang Lamongan.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dan sebagai bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis Penelitian
Hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai bahan masukan dan informasi Bagi PNM Cabang Lamongan dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Dayat Hidayat, Eka Maya Sari SC, Jaya Selwan. Program Studi Ilmu Manajemen Unpam. ISSN 2356-2005 tahun 2018, dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang
2. I Nyoman Yoeka diputra Y dan Ni Wayan Mujiati. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. ISSN 2302-8912 tahun 2016, dengan judul Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya santrian

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Edy Sutrisno (2012:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap,bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara

individu maupun organisasi. Serta memiliki tujuan utamanya yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Kompensasi

Menurut Handoko 1992 dalam (Edy Sutrisno, 2012 : 183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka yang dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015 : 164) kompensasi adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun bentuk imbalan jasa tersebut meliputi jenis-jenis kompensasi yaitu finansial-nonfinansial, langsung-taklangsung, keuangan-nonkeuangan, ekstrinsik-intrinsik.

Kompensasi merupakan suatu imbalan balas jasa yang diterima seorang karyawan yang diberikan berdasarkan hasil dari pekerjaan karyawan baik berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang berupa gaji, namun dapat juga berupa asuransi, tunjangan kesehatan, dan penghargaan. Hal tersebut diberikan kepada karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2013:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut . Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan menurut Moehariono (2012:5) kompetensi adalah kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2015:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Comirk & Tiffin,1980 (Edy Sutrisno, 2012:171) mengemukakan kinerja dalam kuantitas, kualitas,dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir terdiri atas variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana variabel bebas tersebut terdiri dari Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Pemikiran yang dilakukan untuk mengetahui, menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:119) Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik / angka.

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 45 karyawan.

Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 45 karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137) Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:72) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah /valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataannya valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataannya tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Jusuf Soewandi (2012:184) reliabilitas atau tingkat ketepatan atau *consistency* atau *kejegan* adalah tingkat kemampuan suatu alat atau instrumen penelitian dalam mengumpulkan data atau informasi secara tetap atau konsisten atau secara *ajeg* atau individu.

Pengujian realibilitas akan memenuhi syarat jika :

- a) Jika r_{11} positif, serta $r_{11} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut reliabel
- b) Jika r_{11} negatif, serta $r_{11} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak reliabel

Menurut nurmally (dalam Imam Gozali, 2011:42) suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach Alpha $> 0,60$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto 2016:57).

Dasar Pengambilan untuk uji normalitas (Imam Gozali, 2011:113) adalah :

- a. Jika data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya, maka menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal

Hipotesis yang digunakan:

1. H_0 : data residual berdistribusi normal
2. H_1 : data residual tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Pendekatan multikolinieritas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto 2016:62)

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto 2016:63).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual dengan variabel-variabel independen dalam model. Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto 2016:60). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Waston (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari DL atau lebih besar dari $(4-DL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak autokorelasi
3. Jika d terletak antara dL dan dU atau $(4-dU)$ dan $(4-dL)$ maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua

atau lebih. Secara umum, dari hasil pengamatan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1 dan X2. Dari analisis regresi linier berganda ini dapat dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

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

(Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:45)

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kompetensi
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi X₁,
- b₂ = koefisien regresi X₂
- e = Residual/ Kesalahan Predik

Uji Hipotesis

Uji F

Uji simultan (Uji F) dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat), yang ditunjukkan dalam Tabel ANOVA (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto 2016:51).

Kaidah pengujian yang dipakai dalam uji F_{hitung} adalah :

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) secara parsial. Uji Parsial (Uji t) dilihat dari Tabel Coefficients untuk mengetahui hasil nilai thitung (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto 2016:52).

Kaidah pengujian yang dipakai dalam uji t_{hitung} adalah :

- a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima dan ditolak yang berarti variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah Perusahaan

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK). Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero), atau "PNM", didirikan sebagai pelaksanaan dari Tap XVI MPR/1998 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.38/1999 tanggal 29 Mei 1999, dengan modal dasar Rp1,2 triliun dan modal disetor Rp300 miliar. Beberapa bulan kemudian, melalui Kep Menkeu No. 487 KMK 017 tanggal 15 oktober 1999, sebagai pelaksanaan dari undang-undang No.23 tahun 1999, PNM ditunjuk menjadi salah satu BUMN Koordinator untuk menyalurkan dan mengelola 12 skim Kredit program

Hasil

Uji Validitas

Adapun tabel validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	r _{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,671	0.000	0,294	Valid
	X _{1.2}	0,682	0.000	0,294	Valid
	X _{1.3}	0,802	0.000	0,294	Valid
Kompetensi (X ₂)	X _{2.1}	0,787	0.000	0,294	Valid
	X _{2.2}	0,764	0.000	0,294	Valid
	X _{2.3}	0,734	0.000	0,294	Valid
	X _{2.4}	0,800	0.000	0,294	Valid
	X _{2.5}	0,443	0.000	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,729	0.000	0,294	Valid
	Y ₂	0,842	0.000	0,294	Valid
	Y ₃	0,670	0.000	0,294	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai koefisien korelasi > r_{tabel} (0,294) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel dapat terlihat pada tabel berikut :

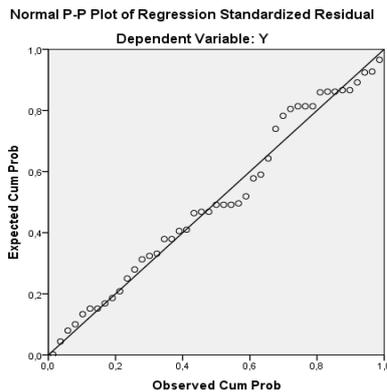
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	0,782	0,6	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,781	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 5, data diolah

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Karena nilai Cronbach's Alpha (r_{hitung}) > 0,6. Maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

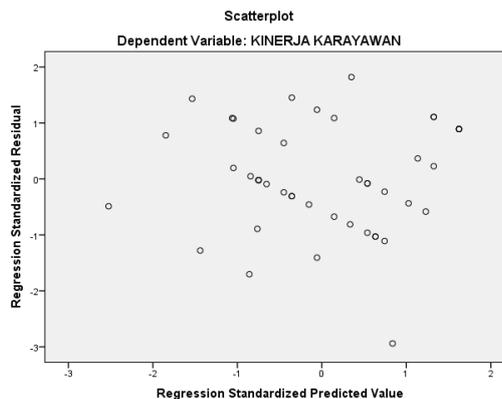


Berdasarkan hasil pengujian normalitas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dengan nilai VIF, dapat diketahui bahwa variabel bebas mempunyai nilai VIF ($1,009$) < 10 . Sehingga dapat disimpulkan pada kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat output scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin Watson hitung dengan nilai durbin Watson tabel. Dari hasil uji autokorelasi dengan perhitungan SPSS diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,811. Sedangkan dari tabel dW jumlah data ($n = 45$, $k = 2$) diperoleh nilai $dL = 1,429$ dan $dU = 1,614$. Karena $dU (1,614) < dW (1,811) < 4 - dU (2,386)$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,181	1,997		1,593	,000
1 KOMPENSASI	,325	,119	,339	2,731	,000
KOMPETENSI	,247	,066	,462	3,725	,000
R = 0,598 Fhitung = 11,710 Ftabel = (df; 2/42 α = 5%) = 3,22			R Square = 0,358 Sig = 0,000 T tabel = (df; 42 α = 5%/2) = 2,018		

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$= 3,181 + 0,325 X_1 + 0,247 X_2 + e$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 3,181
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,325
- 3) Nilai koefisien variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,247

Uji Hipotesis

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30,182	2	15,091	11,710	,000 ^b
Residual	54,129	42	1,289		
Total	84,311	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

Sumber : Lampiran 8, data diolah

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,710 > 3,22$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Uji t

Model Anova	t_{hitung}	t_{tabel}
Kompensasi (X_1)	2,731	2,018
Kompetensi (X_2)	3,732	2,018

Bersadarkan uji t menunjukkan bahwa :

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,731 > 2,018$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel Kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,725 > 2,018$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Uji F

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan Uji F (Uji Simultan) didapat bahwa $F_{hitung} (11,710) > F_{tabel} (3,22)$ maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PNM Cabang Lamongan. telah terbukti kebenarrannya, Hal ini sesuai dengan teori Suparyadi (2015:2) bahwa praktik manaejmen sumber daya manusia meliputi menganalisis dan desain pekerjaan (kompetensi), menentukan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan SDM) menarik karyawan potensial (perekrutan), memilih karyawan (seleksi), menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan membekali mereka untuk kepentingan melaksanakan pekerjaan pada masa yang akan datang (pelatihan dan pengembangan), memberi penghargaan terhadap karyawn (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (mengelola kinerja) dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif (hubungan karyawan). Kompensasi dan kompetensi merupakan unsur-unsur subtansial yang sangat esensial dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang nampak dalam keluaran yang dihasilkan yaitu dengan pencapaian kinerja yang tinggi yang merupakan pencerminan dari kompensasi yg diberikan oleh perusahaan dan kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompensasi yang sesuai dan tingkat kelayakan dan keadilan yang diterima, serta kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kualitas tertentu diharapkan mampu memeberikan kontribusi tertentu pula kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberi oleh perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang baik oleh karyawan PNM Cabang Lamongan.

Uji t

Sedangkan berdasarkan hasil analisis secara parsial, diperoleh hasil pengujian dan dapat disimpulkan untuk masing-masing variabel bebas (X) yaitu sebgai berikut :

- a. Hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y) pada PNM Cabang Lamongan. hal ini dapat diketahui dari $t_{hitung} (2,731) > t_{tabel} (2,018)$.Hal ini sesuai dengan teori Kasmir (2016 : 233) bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja serta juga sebagai hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat diartikan bahawa kompensasi yang diberikan oleh PNM Cabang Lamongan dapat memberikan manfaat yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori Kasmir, (2016 : 238) yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti loyalitas karyawan meningkat, komitmen terhadap perusahaan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan meningkat, konflik kerja dapat dikurangi, memberikan rasa aman, memberikan rasa kebanggaan, dan proses kegiatan perusahaan berjalan lancar. Oleh karena itu PNM Cabang Lamongan dalam mengelola kompensasi harus dirancang sebaik-baiknya serta secara efektif dan efisien sehingga juga akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.
- b. Hasil Uji t (Uji Parsial) menunjukkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y) pada PNM Cabang Lamongan. hal ini dapat diketahui dari $t_{hitung} (3,725) > t_{tabel} (2,018)$. Hal ini sesuai dengan teori Wibowo (2013:324) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut . Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan kualitas tertentu mampu memberikan kontribusi tertentu pada perusahaan yaitu kompetensi yang

dimiliki karyawan baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Ruky 2003 dalam (Edy Sutrisno, 2012:208) bahwa konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia yang meliputi memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan kinerja, dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan, dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu karyawan dituntut harus memiliki kompetensi seperti motif yang mendasari dalam melakukan pekerjaan, sifat serta konsep diri dalam bekerja, memiliki pengetahuan dan keterampilan bersifat teoritis dan praktis baik berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak. PNM Cabang Lamongan juga dituntut dalam mengelolakan sumber daya manusia harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengolahan sumber daya manusia yang optimal. Dalam rangka mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi yang mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan pada PNM Cabang Lamongan.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PNM Cabang Lamongan.
3. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PNM Cabang Lamongan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikembangkan sebagai berikut:

1. Pihak PNM Cabang Lamongan hendaknya meningkatkan sistem kompensasi yang telah ada, karena kinerja akan meningkat apabila kompensasi yang diberikan oleh PNM Cabang Lamongan tinggi. Sehingga karyawan lebih semangat bekerja, lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan bekerja secara optimal. Serta karyawan akan merasa puas atas kinerja dan hasil yang diperoleh dari kerjanya.
2. Pihak PNM Cabang Lamongan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia lebih baik lagi, karena kinerja akan baik dan meningkat apabila karyawan memiliki kompetensi atau kemampuan dalam bekerja sesuai bidangnya sehingga karyawan akan lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan dan menambah variabel bebas yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan didapat informasi yang lebih lengkap atas faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bachrun, Saifuddin. 2014. *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah*. Jakarta : Laziz DDI.
- Darojat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba 4.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moehertino. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Soewandi, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta : Pustaka Media Grup.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia group.
- Tri Basuki, Agus dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada