

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi

Arman Maulana

Mahasiswa Program Doktorat Ilmu Pendidikan

Universitas Islam Nusantara Bandung

e-mail: armandjexo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan. Dengan demikian jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi.

Kata kunci : Kompetensi, kompensasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the Effect of Competence and Compensation on the Performance of Primary Employees in the Useful Kartika Artillery Cooperative of All Time in the Medan Artillery Weapon Center in Cimahi City. The results of the study show that competence and compensation simultaneously influence and significantly affect employee performance. Partially, the competency variable on employee performance has a significant effect, then for compensation variables on employee performance a significant effect is obtained. Thus if good competence with the field of work is carried out, and also supported by the provision of good compensation given to employees, then employees will always be able to provide optimal work results for an organization.

Keywords : Competence, compensation, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya

kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu.

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama

yang bersifat saling menguntungkan. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya, memiliki sumber daya manusia yang baik, tidak lepas dari peran penting manajemen sumber daya manusia karena tiga alasan. Pertama, manajemen sumber daya manusia bisa menjadi yang signifikan bagi keunggulan kompetitif. Hal ini berlaku bagi organisasi di seluruh dunia. Kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Meraih kesuksesan yang kompetitif melalui pegawai meyaratkan bahwa manajemen harus mengubah pemikirannya terhadap para pekerja dan bagaimana mereka memandang hubungan kerja yang ada. Pegawai yang tingkat kerjasamanya baik dengan rekan kerja dan memperlakukannya sebagai mitra, bukan semata-mata biaya yang harus diminimalisasi atau dihindari. Terakhir, bagaimana perusahaan memperlakukan pegawainya. Hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pentingnya sebuah perusahaan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, agar tercapainya sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik.

Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu, Gomes (2010:17). Kinerja pegawai merupakan salah satu bagian yang penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi prestasi kerja serta produktivitas sebuah organisasi. Kinerja pegawai juga merupakan suatu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusianya harus mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif.

Tabel 1. Pengukuran Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi Per 30 Juni 2018-2019

No	Dimensi	Target	Realisasi
1	Kuantitas	95%	85%
2	Kualitas	95%	80%
3	Pengetahuan	95%	85%
4	Kreativitas	85%	80%
5	Kerjasama	95%	90%
6	Inisiatif	85%	80%
7	Kemandirian	90%	75%
8	Kualitas Pribadi	95%	75%

Sumber : Laporan Kerja Pegawai, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, rendahnya kinerja pegawai di indikasi kinerja di bawah rata-rata sehingga belum optimal kinerja yang dihasilkan pegawai ialah dari target penilaian Kerjasama 95% Realisasi 90% belum optimal dalam kerjasama antara pimpinan dan rekan kerja kurang optimal. Dengan nilai target 95% Realisasi 85% pada dimensi Kuantitas pegawai masih ada tugas yang belum optimal untuk di tangani serta diselesaikan dengan baik dan Pengetahuan belum optimal antara pengetahuan tentang tugas masing masing serta pengetahuan prosedur kerja yang sudah diterapkan organisasi. Dengan target 95% Realisasi 80% belum optimal Kualitas pekerjaan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan serta kepuasan terhadap pimpinan dalam menjalankan tugas, dengan target 85% Realisasi 80% Kreativitas dan Inisiatif belum optimal dalam mengatasi masalah pelayanan, mengatasi masalah kerja dengan rekan kerja dan Inisiatif dalam mencari solusi dari masalah pekerjaan yang dihadapi. Dengan target 95% Realisasi 75% Kemandirian belum optimal kemampuan pribadi pegawai dalam mengatasi masalahnya sendiri dan target 90% Realisasi 75% Kualitas Pribadi belum optimal antara hubungan dengan pimpinan jarang komunikasi serta hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, faktor dominan yang mempengaruhinya adalah kompetensi dan kompensasi. Penurunan tercapainya target tidak diimbangi dengan adanya kompetensi pegawai, hal ini menjadi salah satu penyebab turunnya produktivitas kerja Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. metode penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan setiap per semester sekali dengan sistem penilaian yang dilaksanakan setiap akhir bulan di tiap-tiap unit kerja. Penilaian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja yang ditempuh oleh pegawai. Adapun bentuk dan hasil penilaiannya dapat di lihat Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi Per 30 Juni 2018-2019

No	Kualifikasi	Nilai	Jumlah
1	Grade 1	A	9
2	Grade 2	B	71
3	Grade 3	C	61
4	Grade 4	D	7
5	Grade 5	E	0
Jumlah.....			148

Sumber : Data penilaian kinerja, 2020.

Berdasarkan data dari tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai memiliki rata-rata nilai A (Grade 1) sangat sedikit sekali sebanyak 6,08%, sedangkan pegawai yang memiliki kategori nilai Tinggi berjumlah yaitu 47,97% dan kategori Cukup adalah 41,22%. Pada dasarnya organisasi telah menetapkan target seluruh pegawai berada pada tingkat grade 2 dan grade 3, tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang pada grade 4 dengan jumlah 4,73% sebanyak jumlah pegawai 7 orang, dengan adanya pegawai yang masih berada pada grade 4, hal ini menunjukkan minimnya peningkatan hasil kerja pegawai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat kendala dalam peningkatan prestasi kerja dalam proses peningkatan kinerja pegawai.

Tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan, Palan (2008: 86). Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting,

Di indikasi pemenuhan struktur organisasi yang kurang memperhatikan kebutuhan akan kompetensi pegawai dan pemenuhan status jabatan tiap organisasi mengakibatkan tidak optimalnya pegawai dalam bekerja karena kualifikasi keahlian serta pengetahuan akan keterampilan teknis organisasi, kebutuhan kualifikasi kompetensi aparatur daerah dengan minat mengikuti pendidikan formal melalui jalur ijin belajar, agar mengikuti seminar padahal sudah di tertibkan tetapi antara keterbukaan atas kompetensi tersebut pegawai belum memahami pasti. Demikian pula, penajaman kompetensi pegawai ditempuh pula melalui mekanisme mutasi jabatan, melalui mekanisme *assessment*, *psikotest* dan *fit and proper test*.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Handoko (2008:155). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan

motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. Departemen Personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi pegawai. Pemberian kompensasi diberikan berupa gaji, upah, bonus, dan insentif kerja.

Pengelolaan keahlian maupun pendidikan tinggi kompetensi individu dan pemberian kompensasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi dan kompensasi individu yang memadai maka akan tercapainya target sesuai dengan bidang pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen telah banyak disebut sebagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2005:4) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Gomes (2005:3), memberikan pengertian yang berbeda, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : “Suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya”.

Menurut Dessler (2009:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada Pegawai, memerhatikan hubungan kerja mereka,

kehatan, keamanan, dana masalah keadilan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD (*Human Resource Department*).

Menurut Palan (2008:158) mengklasifikasikan kompetensi menjadi lima tingkatan. Lima tingkatan kompetensi yang dimaksud adalah:

- a. Tingkat Satu – *Novice* (orang baru), yaitu seorang Pegawai baru dapat melakukan pekerjaannya tetapi tidak bisa memenuhi standar dan memerlukan supervisi ketat. Di tingkat ini menunjukkan bahwa Pegawai tersebut memerlukan bantuan sepenuhnya untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Tingkat Dua – *Learner* (Pembelajar). Seorang Pegawai pemula dapat melakukan pekerjaannya meskipun belum konsisten memenuhi standar yang dipersyaratkan. Di tingkat ini menunjukkan Pegawai tersebut membutuhkan banyak bantuan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- c. Tingkat Tiga - *Proficient* (Mampu). Seorang Pegawai yang telah memiliki pengalaman dan mampu melaksanakan pekerjaannya serta memenuhi standar yang dituntut secara konsisten dengan kadang-kadang perlu supervisi. Di tingkat ini Pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan.
- d. Tingkat Empat - *Professional* (Profesional). Seorang Pegawai yang berpengalaman, dapat melakukan pekerjaannya dan memenuhi persyaratan secara konsisten tanpa supervisi apapun.
- e. Tingkat Lima - *Expert* (Ahli). Seorang Pegawai yang diakui sebagai ahli atas kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang tinggi secara independen dan Pegawai tersebut dapat membimbing Pegawai lainnya.

Menurut Palan (2008: 89) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu :

a. Motif (*Motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat (*Traits*)

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

c. Konsep Diri (*Self Concept*)

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

d. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

e. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Menurut Handoko (2008:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumberdaya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi

Kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator kompensasi menurut Handoko (2008: 56) sebagai berikut :

1. Gaji yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk Pegawai tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya, sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak akan mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji yang diberikan, apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Insentif yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk Pegawai tetap atau part-time sebagai imbalan setiap pekerjaan yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada Pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
3. Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka

bonusnya tidak akan diberikan.

4. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan menghadapi even-even tertentu.

Menurut Gomez (2010:136) Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu, terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu pertama, adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan kedua, adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Harsuko (2011:34) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1 Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang pegawai. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2 Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDMnya ramah atau menyenangkan.
- 3 Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Ada beberapa kriteria pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2010 : 122) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi, dengan penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dengan analisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Didalam penelitian yang tengah dilakukan ini adalah upaya yang akan dilakukan berkaitan dengan rancangan dari tahapan proses penelitian yang akan dilakukan. Seperti ditegaskan oleh Sugiyono (2006:86) bahwa : disain penelitian adalah bagaimana menjabarkan berbagai variabel yang akan diteliti, kemudian membuat pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, sehingga akan mudah dirumuskan masalah penelitian, pemilihan teori, rumusan hipotesis metode penelitian, instrumen penelitian, teknik analisis dan kesimpulan yang diharapkan dari penelitian ini. Bahwa tahapan proses penelitian yang akan dilakukan di dalam suatu penelitian, terlebih dahulu harus memahami setiap variabel yang akan diteliti dan bagaimana keterkaitan diantara variabel-variabel tersebut. Keterkaitan tersebut bisa berupa hubungan atau pengaruh. Berkaitan dengan penelitian ini, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2014:168) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian

berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala Likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3 Skor Atas Jawaban Pertanyaan

No	Pilihan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2014)

Survey ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka penentuan range sebagai berikut:

Tabel 4 Kategori Skala

Skala	Kategori
60 - 108	Sangat Rendah
109 - 157	Rendah
158 - 206	Cukup
207 - 255	Tinggi
256 - 304	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono (2014)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2014:203). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan hal tersebut kesahihan sangat berkaitan dengan ketetapan hasil pengukuran suatu alat ukur. Ada dua langkah yang dapat ditempuh untuk memperoleh alat ukur yang sah, yaitu : langkah pertama, adalah dengan menentukan *construct* item-item berdasarkan konsep operasional variabel beserta indikator-indikatornya, sehingga diperoleh alat ukur yang memiliki kesesuaian dengan teori. Langkah kedua, adalah dengan analisis uji coba item dengan menguji korelasi antar skor tiap item dengan skor total item. Untuk mengetahui apakah penelitian

tersebut valid, maka digunakan uji validitas. validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (*kuesioner*) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total = 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila < 0.30 berarti data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan rumus korelasi.

Uji Reliabilitas

Reabilitas Sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Sugiyono (2014:214), mengatakan reliabilitas instrumen dihitung dengan cara mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan data instrumen yang dijadikan ekuivalen. Bila korelasi positif dan signifikan, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), masing-masing dalam satu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel), satu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* $\geq 0,6$ Nunally dalam Ghozali (2013:42).

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana ada Analisisya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono, 2014:238). Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program *SPSS for Windows*, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Noor, 2011:179). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Adapun rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \rightarrow(1)$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

a = Nilai konstanta

b1 b2 = Koefisien regresi

e = Standar error

Untuk mendapatkan nilai a, b1 dan b2, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \rightarrow(2)$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \rightarrow(3)$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \rightarrow(4)$$

Setelah a, b1 dan b2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Sugiyono, 2013:98). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square yang dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \% \rightarrow(5)$$

$$\text{Dimana : } 0 \leq r^2 \leq 1$$

1 Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis Koefisien determinasi

adalah:

- Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah
- Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan/serempak) dan uji T (parsial) :

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung \geq dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila Fhitung \leq Ftabel, maka secara bersama-sama variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas $> \alpha$ (0,05), maka H0 diterima, sedangkan jika probabilitas $< \alpha$ (0,05), maka H1 diterima.

Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung \geq ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila $< (0,05)$, maka H1 diterima. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pemodelan yang dibangun memenuhi kriteria fit atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Kota Cimahi. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan pada bulan September 2018. Kuesioner dibagikan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian berjumlah 60 orang.

Responden dalam penelitian ini diidentifikasi

menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan masa kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frequency	Percent
Pria	29	48,3
Wanita	31	51,7
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai adalah didominasi oleh jenis kelamin pria dan pegawai dengan jenis kelamin pria mempunyai konsep diri yang tinggi dalam bekerja, merasa puas dengan upah yang diterima, dan hasil kerjanya memadai standar pengetahuan yang ditetapkan perusahaan dibanding pegawai dengan jenis kelamin wanita. Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
< 20 tahun	2	5
21-30 tahun	16	26,7
31-40 tahun	16	26,7
> 41 tahun	25	41,7
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data tersebut di atas, menunjukkan bahwa usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara >41 tahun yakni sebesar 25 orang atau 41% dan yang termuda <20 orang atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai adalah berusia antara 21-30 tahun dan 31-40 tahun. Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa rata-rata pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi adalah termasuk usia produktif, sehingga lebih mampu dalam menghasilkan hasil kerja yang memadai standar perusahaan, karena masih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Selanjutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 7 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMP	2	3,3
SMA	25	41,7
Diploma	17	28,3
Sarjana (S1)	13	21,7
Sarjana (S2)	3	5
Sarjana (S3)	0	0
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan sederajat (SMA) yakni sebesar 25 orang atau 41,7%, dengan jumlah sedikit (SMP) 2 orang atau 3,3% dan Sarjana (S2) 3 orang atau 5%, serta dari tingkat pendidikan Diploma 17 orang atau 28,3% dan Sarjana (S1) 13 orang atau 21,7%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi adalah mempunyai tingkat pendidikan adalah sederajat (SMA). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi yang kebanyakan sederajat (SMA) cukup mampu menjalankan tugas yang diberikan dan lebih menjaga kelakuan dalam organisasi. Dan belum adanya pegawai dengan lulusan pendidikan (S3).

Kemudian akan disajikan deskripsi responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 8 Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekeja	Frequency	Percent
< 5 tahun	13	21,7
6 - 10 tahun	21	35
11 - 15 tahun	12	20
> 15 tahun	4	23,3
Total	60	100

Sumber : Data primer diolah, 2020

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja Pegawai yang terbesar dalam penelitian ini adalah dibawah 6-10 tahun yakni sebesar 21 orang atau 35% dan paling sedikit >15 tahun 4 orang atau 23,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai adalah mempunyai masa kerja dibawah 6-10 tahun, kemudian disusul masa kerja pegawai <5 tahun yakni sebanyak 13 orang atau 21,7% dan 11-15 yakni sebanyak 12 tahun atau 20%, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi rata-rata cukup berpengalaman karena mempunyai masa kerja yang cukup lama, sehingga pegawainya memiliki kualitas kinerja yang baik dengan hasil kerja yang memadai standar perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner, diperoleh deskripsi data mengenai kompetensi sebagai berikut :

Tabel 9 Deskripsi Jawaban Kompetensi

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					SKOR
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Motif							
1.	Semakin tinggi semangat yang saya miliki semakin tinggi pula kesempatan saya untuk berprestasi	32	28	0	0	0	268
		53,3%	46,7%				
Sifat							
2.	Dalam bekerja, saya memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	1	3	26	30	0	155
		1,7%	5%	43%	50%		
Konsep Diri/Sikap							
3.	Saya selalu berpemilihan baik saat bekerja	12	45	3	0	0	249
		20%	75%	5%			
Pengetahuan							
4.	Saya memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	3	3	10	36	0	141
		5%	5%	30%	60%		
Keterampilan							
5.	Saya memiliki kemampuan bekerja secara baik dengan rekan kerja	2	2	19	36	0	140
		3,3%	3,3%	31%	60%		
Jumlah						953	
Rata-rata						192	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 9 Tanggapan responden mengenai kompetensi dengan nilai rata-rata sebesar 192 yang berada pada *range* ketiga, yaitu sangat tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Pegawai melalui kuesioner, diperoleh deskripsi data mengenai kompensasi sebagai berikut:

Tabel 10 Deskripsi Jawaban Kompensasi

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					SKOR
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Gaji							
1.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup	2	2	14	42	0	144
		3,3%	3,3%	23%	70%		
Bonus							
2.	Bonus yang diberikan koperasi tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	1	1	19	65	0	144
		1,7%	1,7%	31,7%	65%		
Insentif							
3.	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas hasil kerja yang dihasilkan	6	16	25	13	0	195
		10%	26,7%	41,7%	21,7%		
4.	Uang transport apabila dinas luar cukup untuk kebutuhan transportasi	13	40	7	0	0	246
		21,6%	66,7%	11,7%			
Upah							
5.	Saya tetap mendapatkan upah lebih bilamana saya mendapatkan tambahan kerja	13	36	9	2	0	240
		21,7%	60%	15%	3,3%		
6.	Besarnya uang perjalanan yang saya terima sesuai dengan kondisi, tugas dan tanggung jawab saya	12	42	3	3	0	243
		20%	70%	5%	5%		
Jumlah						1.212	
Rata-rata						202	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel 10 Tanggapan responden mengenai kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 202 yang berada pada *range* ketiga, yaitu sangat tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Pegawai melalui kuesioner, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 11 Deskripsi Jawaban Kinerja Pegawai

No	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					SKOR
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
Kualitas							
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan	21	39	0	0	0	261
		35%	65%				
Kuantitas							
2.	Hasil kerja saya memadai standar yang ditetapkan koperasi	1	2	25	32	0	152
		1,7%	3,3%	43%	53%		
Pengetahuan							
3.	Saya memahami prosedur di bidang pekerjaan saya	0	3	16	38	0	151
			5%	26,7%	53,3%		
Kreatifitas							
4.	Saya memberikan gagasan atau alternatif lain agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan	21	39	0	0	0	261
		35%	65%				
Kerjasama							
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan bersama	7	7	18	28	0	173
		11,7%	11,7%	30%	46,7%		
Kemandirian							
6.	Saya mampu mencari solusi tugas pekerjaan saya sendiri	1	13	19	27	0	167
		1,7%	21,7%	32%	44%		
Inisiatif							
7.	Saya mampu mengaasi kesulitan kerja sendiri	3	11	18	28	0	169
		5%	18,3%	30%	46,7%		
Kualitas Pribadi							
8.	Saya mengutamakan pekerjaan di atas kepentingan pribadi dan berkomunikasi baik terhadap pimpinan	1	1	21	37	0	146
		1,7%	1,7%	3,5%	61,7%		
Jumlah						1.481	
Rata-rata						185	

Sumber : Data primer diolah, 2020

Mengenai kinerja Pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 185 yang berada pada *range* ketiga, yaitu sangat tinggi.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan statistik deskriptif di atas, selanjutnya dibandingkan dengan tabel kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian pada masing-masing variabel yang diteliti. Model yang dipakai mengadaptasi model tentang pengontrolan kualitas (Sugiono, 2014) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 12 Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Kategori
60 - 108	Sangat Rendah
108 - 156	Rendah
156 - 204	Cukup
204 - 252	Tinggi
252 - 300	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiono (2014)

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif dibandingkan dengan kriteria penafsiran di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 13 Kriteria Ketercapaian Skor tiap Variabel

Variabel	Rata - Rata	Kriteria
Kompetensi (X1)	191	Cukup
Kompensasi (X2)	202	Cukup
Kinerja (Y)	185	Cukup

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Tabel 13 di atas menunjukkan skor rata-rata variabel Kinerja (Y) dengan rata-rata 191 atau Cukup. Sedangkan skor rata-rata untuk variabel Kompetensi (X₁) dengan rata-rata 202 atau Cukup. Tabel di atas juga menginformasikan bahwa variabel Kompensasi (X₂) mempunyai variasi rata-rata 185 atau Cukup dibandingkan variabel lainnya. Artinya dalam kondisi yang sebenarnya para pegawai memiliki persepsi yang cukup berbeda satu sama lainnya. sebagai usaha formal yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang telah dilaksanakan secara periodik berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari rang cukup ini masih harus di tingkatkan atau lebih dikembangkan, dengan pemberian kompetensi yang baik dan pemberian kompensasi yang adil akan memberikan motivasi tinggi terhadap pegawai dalam berkontribusi terhadap organisasi.

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Noor, 2011:179). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) yang dapat dilihat pada tabel.10.

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.841	3.596		.234	.816
Kompetensi (X1)	1.132	.237	.548	4.782	.000
Kompensasi (X2)	.290	.172	.194	2.189	.005

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2020)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi berganda dari hasil SPSS tersebut yaitu Unstandardized Coefficients adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \rightarrow (6)$$

Dimana :

$$Y = 0,841 + 1,132X_1 + 0,290X_2 \rightarrow (7)$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan atau dijelaskan sebagai berikut :

A = 0,841 merupakan nilai constanta, yang diartikan bahwa kompetensi, dan kompensasi constant, maka kinerja Pegawai sebesar 8,41 %.

b₁ = 1,132 menyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai kompetensi maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai sebesar 11,32 %.

b₂ = 0,290 menyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai kompensasi, maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai sebesar 2,90 %.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²) (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan Adjusted R Square. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.807	3.589

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 14 dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R = 0,918. Untuk mengetahui besarnya variasi dari kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,842. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi sebesar 84,2% dan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini terdiri dari uji F (simultan) dan uji T (parsial). Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai Fhitung ≥ dari nilai F-tabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama- sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dan apabila signifikansinya (sig) < 0,05 dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji F (Simultan) *Anova*^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresson	308.896	2	154.448	23.041	.000 ^b
Residual	382.087	57	6.703		
Total	690.983	59			

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2020)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 23,041 lebih besar dibandingkan nilai F-tabel 0,05 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompetensi dan kompensasi, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi.

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu kompetensi dan kompensasi secara individual atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja Pegawai. Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun jika tingkat signifikannya apabila <(0,05), maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari uji t dapat dilihat pada table 17 berikut ini :

Tabel 17 Hasil Uji T (Parsial)

Model	t-hitung	t-tabel	Sig.	Ket.
Kompetensi (X1)	4,782	2,002	0,000	Signifikan
Kompensasi (X2)	2,189	2,002	0,005	Signifikan

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 tentang uji T, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel kompetensi dan kompensasi dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel maka dapat dikatakan

bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

Uji Parsial Kompetensi

Hasil pengujian uji T (parsial) antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja Pegawai seperti yang terlihat pada tabel 15 menunjukkan nilai probabilitas atau nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung 4,782 > 2,002 t-tabel. Hal ini berarti bahwa yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Dengan demikian jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi.

Uji Parsial Kompensasi

Hasil pengujian uji T (parsial) antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja Pegawai seperti yang terlihat pada tabel 4.13 menunjukkan nilai t-hitung 2.189 lebih besar dibandingkan t tabel 2,002 dan nilai sig 0,005 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai Dengan demikian jika pemberian kompensasi yang baik yang akan diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi.

Jadi berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat bahwa kompetensi dan kompensasi masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi adalah kompetensi dengan t-hitung sebesar 4,782 dibandingkan dengan t- hitung kompensasi yang memperoleh nilai sebesar 2,189.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi dan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 1,132, selain itu nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi.
2. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,290, selain itu nilai sig. $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi.
3. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,919$. Untuk mengetahui besarnya variasi dari kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,804.
4. Nilai F-hitung sebesar 23,041 lebih besar dibandingkan nilai F-tabel 0,05 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompetensi dan kompensasi, secara bersama-sama Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar perlunya Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi, mengingat belum optimal mengenai pengetahuan bidang pekerjaan yang di lakukan pegawai, sehingga kinerja pegawai lebih dapat ditingkatkan dengan baik.
2. Disarankan agar Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi mengingat belum optimal atas indikator Gaji, Bonus, Upah, hal-hal tersebut dapat lebih ditingkatkan maka akan tercapai Kinerja Pegawai yang lebih optimal.
3. Disarankan agar Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Masih ada pegawai yang belum memahami

prosedur di bidang pekerjaan, hal-hal tersebut dapat lebih ditingkatkan dan di perhatikan mengenai pemahaman internal organisasi maka akan tercapai kinerja yang berkualitas.

4. Disarankan agar Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi belum optimal pada variabel kompetensi dan kompensasi, sehingga kinerja pegawai lebih dapat ditingkatkan dengan baik dan dapat mempertahankan atau meningkatkan kualitas yang baik maka hal-hal tersebut dapat lebih ditingkatkan maka akan tercapai Kinerja Pegawai yang lebih baik, agar semangat kerja pegawai tidak turun serta lebih meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachrun, Saifuddin. 2014. *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah*. LAZIS Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia. Jakarta.
- Barker et al. 2005 *Research Methods In Clinical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 2. PT. INDEKS. Jakarta.
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan VI*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta Hariandja, Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parayangan.
- Hariandja, Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parayangan.
- Harsuko. 2010. *"Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM"*. Malang. UB Press.
- Husein Umar. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit : Refika Aditama. Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Mutu Sumber Daya*. Cetakan pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Seri Manajemen SDM. Jakarta:PPM
- Prawirosentono, Suyadi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Erlangga, Jakarta.
- Ruky, Achmad. 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Edisi Pertama, Gramedia. Jakarta.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 3. PT. Bumi Kasara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group. Jakarta.
- Surya Dharma, 2005, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Suryadi, Prawirosentono. 2005. *Pengantar Bisnis Modern*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal, Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

