

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. BPR Panji Aronta Jombang)

Deni Widyo Prasetyo

STIE PGRI Dewantara Jombang, Indonesia

*Corresponding Email: deni.stiedw@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, and compensation variables on the performance of employees of PT. BPR Panji Aronta. Data collection was carried out by distributing questionnaires, interviews, observations, and documentation. This study uses a quantitative approach with explanatory research methods which are carried out through data collection in the company. The population used is PT. BPR Panji Aronta employees, totaling 31 employees. The sampling technique used was the saturated sample technique. The data analysis method used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t test and coefficient of determination (r^2). This study obtained the results that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Panji Aronta.

Keywords: Competence; Compensation; Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Panji Aronta. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dipergunaan. Populasi yang dipergunakan yaitu karyawan PT. BPR Panji Aronta yang berjumlah 31 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan koefisien determinasi (r^2). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Panji Aronta.

Kata Kunci : Kompetensi; Kompensasi; dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan perkembangan teknologi yang cepat yang mana tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan, karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sebagai penentu dan pusat perhatian dalam berbagai kegiatan operasional maupun manajerial, maka untuk dapat mencapai keberhasilan, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2014) tentang kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, dan faktor eksternal berhubungan dengan pengaruh dari

lingkungan sekitar (Mangkunegara, 2014). Faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja adalah kompensasi sehingga diperlukan perhatian kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan. Dapat diketahui juga bahwa faktor lain yang berpengaruh pada kinerja adalah kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Dengan kata lain kompetensi kepada karyawan dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. (Wibowo, 2012) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori diatas dapat diketahui bagaimana kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT BPR Panji Aronta)"

Kajian Pustaka dan Rumusan Masalah

1. Kajian Pustaka

a. Kompetensi

Kompetensi adalah merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi (Rivai, 2011) Menurut Hutapea dan Thoha (2011) indikator kompetensi meliputi : pengetahuan, keterampilan, sikap.

b. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diperoleh karyawan baik itu berbentuk uang, barang langsung dan barang tidak langsung, sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) menyebutkan indikator-indikator kompensasi sebagai berikut : Asuransi, gaji, bonus, tunjangan.

c. Kinerja Karyawan

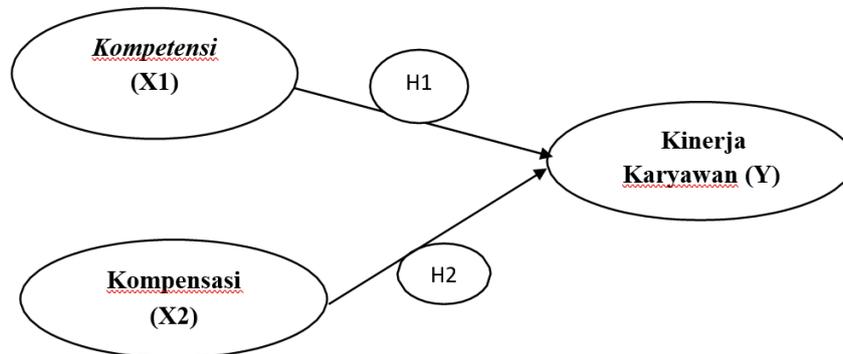
Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013) Selanjutnya terdapat indikator untuk kinerja karyawan Menurut Koopmans (2011), Adalah: performansi tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*constestual performance*), perilaku kinerja yang tidak baik (*counter productive work behavior*).

2. Hubungan antar variabel

Terera (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang dipertimbangkan karyawan ketika membuat keputusan untuk pergi atau tetap di organisasi. Paket kompensasi dan tunjangan karyawan harus menggiurkan sehingga menarik karyawan untuk tetap berada di organisasi. Semakin banyak seseorang dihargai, semakin besar kemungkinan mereka akan tetap berada di organisasi yang sama. Ini juga mengungkapkan sebagian besar karyawan tetap di institusi yang sama untuk waktu yang lama karena keuntungan ekonomi yang mereka terima di institusi tersebut. Berdasarkan pada kerangka konseptual, maka hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan peneliti adalah *explanatory research*, metode pengumpulan data dengan cara wawancara, angket, observasi, dan dokumentasi skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Populasi penelitian karyawan ini pada Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Panji Aronta yang berada di kecamatan Bareng bagian Marketing, sedangkan sampel yang diambil adalah karyawan dengan teknik jenuh yang berjumlah 31 orang karyawan. Menggunakan uji instrument yaitu, uji validitas yang menggunakan Corrected Item Total Correlation, dan uji reliabilitas dengan melihat Cronbach Alpha, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta menggunakan uji hipotesis yaitu uji T, dan koefisien determinan (R²) dengan bantuan program aplikasi SPSS 22.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $Y = Y = -2,442 + 1,975X_1 + 1,160X_2$, yang artinya bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal. Yang menunjukkan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,064 > 0,050$, grafik histogram uji normalitas yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan serta grafik Normal p-p Plot of Regression Standardized Residual juga menunjukkan bahwa data menyebar mengikuti arah garis diagonal

Nilai dari VIF juga lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 2,295 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,342. Dengan demikian variabel-variabel penelitian tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Grafik scatter plot juga menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 pada uji Glejser. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Nilai Durbin Watson pada hasil uji SPSS 2.430 dengan batas atas (dU) sebesar 1,570 yang di dapat dari tabel distribusi Durbin Watson dengan jumlah sampel (n=35) dan jumlah variabel bebas (k=2), ini menunjukkan bahwa hasil dU

$< d < 4 - dU$ adalah $1,570 < 1,833 < 2,430$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokolerasi positif atau negatif.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,882 itu artinya kinerja karyawan PT. BPR Panji Aronta melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Kompensasi sebesar 88,2 % dan sisanya 11,8 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, beban kerja, dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $4.580 > 1.692$ dan nilai tsig $0.000 < 0.05$. Dengan begitu dapat dinyatakan variabel X1 yakni Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y yakni kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Panji Aronta. Sementara itu Kompensasi (X2) menunjukkan nilai t hitung $3.068 > 1.692$ dan nilai tsig $0.005 < 0.05$. Dengan begitu dapat dinyatakan variabel X2 yakni Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y yakni kinerja karyawan pada karyawan bagian marketing Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Panji Aronta.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian marketing Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Panji Aronta. Hal ini disebabkan karena karyawan Kompetensi karyawan pada PT. BPR Panji Aronta benar-benar berkompeten. Sikap Kompeten tersebut di perlihatkan oleh jawaban responden yang menyatakan Pimpinan menerapkan standart pengetahuan tentang perusahaan sehingga karyawan mampu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

Untuk meningkatkan Kinerja karyawan maka penerapan kompetensi karyawan harus ditingkatkan, sehingga karyawan lebih merasa ada pengetahuan yang lebih yang di terapkan dalam perusahaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan. jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya kompetensi yang ditetapkan pada perusahaan idealnya mengarah pada pengetahuan yang tinggi, Semakin tinggi kompetensi yang di miliki oleh karyawan tentang apa yang dikerjakan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat digambarkan bahwa Kompetensi sudah baik dilihat dari jawaban responden, jadi semakin tinggi Kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Dilihat dari uji koefisien determinan menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki nilai yang tinggi untuk mempunyai dampak terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian marketing Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Panji Aronta. Hasil penelitian pada karyawan PT.BPR Panji Aronta bagian Marketing menjelaskan bahwa kompensasi terkategori sedang antara lain ditunjukkan dengan karyawan merasa puas dengan bonus yang diberikan oleh PT.BPR Panji Aronta. Jika faktor kompensasi dapat mempengaruhi dengan baik maka semakin meningkat kinerja karyawan di bagian Marketing PT.BPR Panji Aronta.

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif dapat digambarkan bahwa Kompensasi yang diberikan sudah baik dilihat dari jawaban responden, jadi semakin tinggi Kompensasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya. Dilihat dari uji koefisien determinan menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai yang tinggi untuk mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berkontribusi terhadap Kinerja karyawan PT.BPR Panji Aronta. Semakin tinggi tingkat Kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah Kompetensi maka semakin rendah Kinerja karyawan.

2. Kompensasi berkontribusi terhadap Kinerja karyawan PT.BPR Panji Aronta. Semakin tinggi tingkat Kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya semakin rendah Kompensasi semakin rendah pula Kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

1. Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320-333.
2. Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22-29.
3. Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(2), 75-83.
4. Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
5. Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68.
6. Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
7. Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
8. Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1-10.
9. Yulianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.