



Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Yuni Nurlita, Siti Maryam, Lisa Harry Sulistyowati
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Abstract : This study aims to analyze whether there is an influence between competency and compensation variables on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia II (PELINDO II) Cirebon Branch as many as 58 people. The sampling technique in this study used saturated samples. This type of research uses quantitative methods with associative types. In this study the data were obtained from research instruments using a questionnaire, then processed using the help of IBM SPSS 23 For Windows software. The results of the study based on the value of multiple linear regression analysis show that competence has a positive and significant effect on employee performance seen from t count $2.996 > t$ table 1.672 , compensation has a positive and significant effect on employee performance seen also from t count $4.112 > t$ table 1.672 , and simultaneously competency variables Dam compensation has a positive and significant effect on employee performance as seen from f count $11.295 > f$ table 3.16 . Of all the results, both partially and simultaneously, have a significant value less than 0.05 or $0.001 < 0.05$.

Keyword : Employee Performance, Competence, and Compensation.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II (PELINDO II) Cabang Cirebon sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Dalam penelitian ini data diperoleh dari instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner, kemudian diolah menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 23 For Windows. Hasil penelitian berdasarkan nilai analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari $t_{hitung} 2,996 > t_{tabel} 1,672$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat pula dari $t_{hitung} 4,112 > t_{tabel} 1,672$, dan secara simultan variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari $f_{hitung} 11,295 > f_{tabel} 3,16$. Dari semua hasil baik secara parsial maupun simultan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ atau $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompetensi, dan Kompensasi.

Croncle of Article : Received (15-09-2020); Revised (10-10-2020, 02-12-2020); Accepted (16-12-2020) and Published (17-02-2021).

©2020 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author : Yuni Nurlita adalah alumni Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. Siti Maryam dan Lissa Harry Sulistyowati adalah dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Corresponding author:* sitimaryam0704@gmail.com

How to cite this article : Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 191–200.

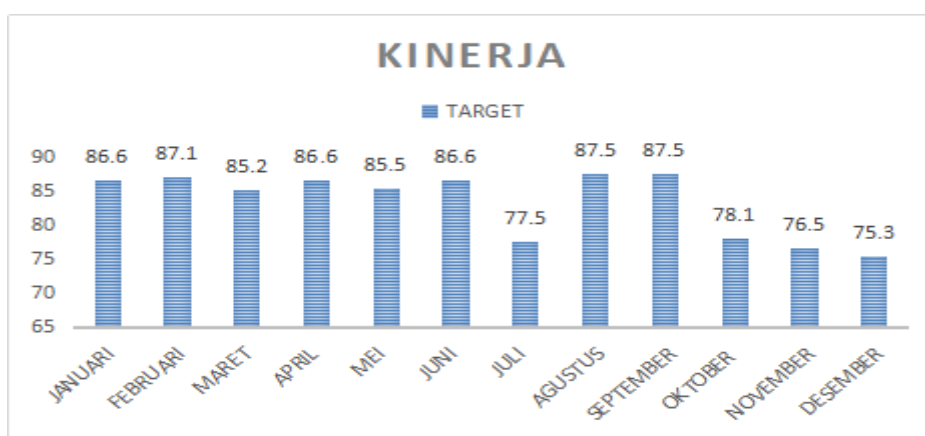
Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan benar. Artinya divisi sumber daya manusia harus mampu mempunyai kompetensi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan minat dari sumber daya manusia yang bersangkutan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Selain kompetensi yang sesuai dengan kemampuan dan minat individu, kinerja karyawan harus dijaga dan dikelola dengan baik, karena kinerja karyawan

berkaitan dengan kompetensi dan kompensasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

PT X Cabang Cirebon merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang pelayanan jasa. PT X Cabang Cirebon meningkatkan pelayanan kepada konsumen dengan mengoperasikan "port control system". Aplikasi yang menggunakan teknologi asal swedia tersebut merupakan digital port pertama di Indonesia.



Gambar 1. Pencapaian Target Kinerja 2018 PT X Cabang Cirebon

Sumber : DIVISI SDM PT X, Tahun 2018.

Grafik diatas menunjukkan hasil kinerja yang ada pada PT X Cabang Cirebon masih tidak stabil yang disebabkan tidak sesuai dengan target yang telah disepakati perusahaan dan adanya kompetensi serta kompensasi yang mempengaruhi kinerja maka dapat dilihat dari grafik diatas terjadi ketidakstabilan kinerja. Dalam melakukan penilaian kinerja, perusahaan memerlukan data kinerja, yang berfungsi sebagai nilai kinerja karyawan agar lebih efektif. Terdapat beberapa aspek permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi dan kompensasi.

Kompetensi merupakan faktor penunjang keberhasilan tujuan perusahaan yang akan dicapai oleh setiap karyawan, dengan adanya kompetensi yang sesuai maka dengan sendirinya seluruh kegiatan perusahaan akan terlaksana dengan baik

sesuai yang diharapkan, karena dengan memiliki kompetensi yang lebih dalam mengerjakan berbagai pekerjaan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Direktur Operasional dan Sistem Informasi mengatakan *digital port* tersebut ditujukan untuk mempermudah konsumen dalam memanfaatkan fasilitas yang disediakan PT X. Ketiga fasilitas yang disediakan PT X yakni sisi laut, terminal, dan supporting. Digital port ini dibuat untuk membuat pelayanan konsumen menjadi efisiensi, baik dari segi waktu dan biaya umum volumenya adalah peti kemas. Efisiensi dari sisi laut memakai sistem digital Vessel Traffic System (VTS), sistem tersebut untuk mengatur lalu lintas kapal yang berada di perairan Pelabuhan. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara

fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dibuat dan disesuaikan dengan upaya untuk mencapai tujuan strategi perusahaan. Perusahaan harus profesional dalam hal kompensasi, dapat mengenali bahwa kompensasi ini berhubungan dengan kondisi strategi perusahaan. Nilai dalam memperlakukan karyawan dapat terlihat melalui kompensasi yang diberlakukan dalam perusahaan. Alokasi untuk kompensasi diantara beberapa bentuk pembayaran untuk meningkatkan kinerja dan senioritas dalam mencapai tujuan kompensasi dalam perusahaan.

Data diatas dapat dilihat kompetensi pada tahun 2018 tidak sesuai dengan target yang telah disepakati dan dalam pemberian uang lembur pun masih terlambat. Maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian terkait fenomena yang sedang terjadi di PT X Cabang Cirebon dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT X Cabang Cirebon”**

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993 : 9) dalam Wibowo (2016 : 272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Spencer dan Spencer (1993 : 9) dalam Wibowo (2016 : 272) menyatakan bahwa dimensi kompetensi adalah sebagai berikut :Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, Keterampilan”.

Sedangkan indikator kompetensi adalah sebagai berikut :Motif mendorong, Motif mengarahkan, Tujuan tertentu, Karakter fisik, Respon konsisten terhadap situasi, Sikap, Nilai-nilai seseorang, Informasi spesifik, Pengetahuan akan pekerjaan, Tugas fisik, Tugas mental”

Kompensasi

Mangkunegara (2017 : 83) mengutarakan bahwa : “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai satu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.”

Mangkunegara (2017 : 85) menyatakan bahwa dimensi kompensasi adalah sebagai berikut :Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung”. Dan beliau menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut :Upah, Gaji, Pelayanan, Keuntungan”

Kinerja

Edison (2017 : 188) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Edison (2017 : 203) menyatakan bahwa dimensi kinerja adalah sebagai berikut :Target, Kualitas, Waktu, Taat Asas”

Edison (2017 : 203) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :Fokus pada pencapaian target, Target menantang dan realistis, Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, Anggota memiliki komitmen tentang kualitas, Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan, Pekerjaan selesai tepat waktu, Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas waktu penyelesaian, Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu, Dilakukan dengan cara yang benar, Transparan dan dapat dipertanggung jawabkan”

Kerangka Pemikiran

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

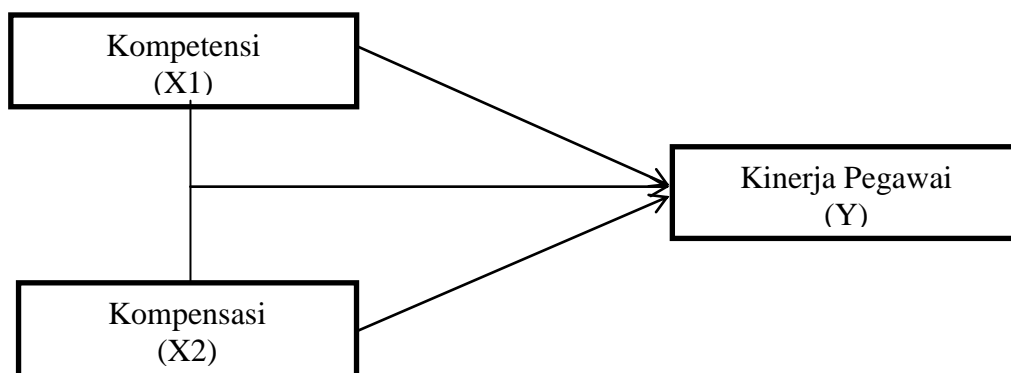
Kompetensi adalah kemampuan atau keahlian dari seseorang dapat juga diartikan karakteristik seorang. Kompetensi ini dimiliki oleh setiap karyawan yang sedang meniti karier di suatu perusahaan atau organisasi.

Perusahaan ini sudah mampu meningkatkan kompetensi karyawan dengan adanya mengoperasikan digital Port sehingga mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mempersingkat waktu dalam melaksanakannya, tidak hanya dalam pekerjaan kompetensi juga dapat merencanakan karier karyawan di masa depan. Dengan adanya kompetensi diharapkan karyawan dapat berlatih dan menunjukkan kompetensi yang berbeda dengan karyawan lainnya untuk dapat mencapai karier atau jabatan yang baik dalam perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi merupakan timbal balik atau imbalan dari perusahaan kepada karyawan. Perusahaan ini mampu

memberikan kompensasi yang baik untuk kesejahteraan karyawan, khususnya pada pemberian pensiun atau pesangon dan untuk jaminan kesehatan karyawan. Dari segi pemberian insentif kehadiran perusahaan pun memberikan upah lembur di hari libur kerja ataupun melebihi jam kerja operasional. Hal ini jelas memberikan kesejahteraan tersendiri untuk karyawan dan karyawan pun puas dengan perusahaan yang memberikan terbaik untuk setiap karyawan. Dengan perusahaan melakukan kompensasi baik kompensasi finansial maupun non finansial diharapkan karyawan merasa nyaman dan merasa diperhatikan segala kebutuhan dan keinginannya sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan enggan untuk berpindah ke perusahaan lain. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini.



Sumber: Edison (2017)

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. X Cabang Cirebon.
2. Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X Cabang Cirebon.
3. Diduga terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. X Cabang Cirebon.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Alasan pemilihan metode ini karena peneliti ingin mengetahui signifikansi Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X Cabang Cirebon melalui pengujian statistik. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja serta dua variabel independen yaitu kompetensi dan

kompensasi. Dimensi yang digunakan dalam variabel kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993 : 9) dalam Wibowo (2016 : 272), Dimensi yang digunakan dalam variabel kompensasi menggunakan Mangkunegara (2017 : 85), sedangkan dimensi yang digunakan dalam variabel kinerja menurut Edison (2017 : 203).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Cabang Cirebon yang berjumlah 58 karyawan . Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58

responden. Teknik sampel jenuh peneliti gunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil dibawah 100 orang.

Teknik penarikan data dalam peneitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh karakteristik responden yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	42
	Wanita	16
Usia	< 25 tahun	13
	25 - 35 tahun	26
	36 - 45 tahun	9
	>45 tahun	10
Pendidikan	< SMA	0
	SMA	15
	Diploma	10
	Sarjana	38
Masa kerja	< 1 tahun	8
	1-5 tahun	20
	6-10 tahun	14
	>10 tahun	15

Sumber : Hasil kuesioner, 2018

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari usia 20 – 30 tahun sebanyak 13 orang atau (22,41%) dari jumlah responden, untuk karyawan dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang atau (44,83%) dari jumlah responden dan untuk karyawan dengan usia > 40 tahun sebanyak 19 karyawan atau (32,76%) dari jumlah responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar adalah karyawan dengan usia

31 – 40 yaitu sebanyak 26 orang atau (44,83%) dari jumlah responden.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari lama kerja 0 – 5 tahun sebanyak 28 orang atau (48,27%) dari jumlah responden, untuk karyawan dengan lama kerja 6 – 10 tahun sebanyak 14 orang atau (24,14%) dari jumlah responden, untuk karyawan dengan lama kerja 11 – 15 tahun sebanyak 9 orang atau (15,52%) dari jumlah responden dan untuk karyawan dengan lama kerja > 15 tahun sebanyak 7 karyawan atau

(12,07%) dari jumlah responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja, sebagian besar adalah karyawan dengan lama kerja 0 – 5 yaitu sebanyak 28 orang atau (48,27%) dari jumlah responden.

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 10 laki-laki dan 5 perempuan dari jumlah responden, untuk karyawan dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 7 laki-laki dan 3 perempuan dari jumlah responden, untuk karyawan dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 laki-laki dan 8 perempuan dari jumlah

responden, sedangkan untuk karyawan dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 3 laki-laki dan 0 perempuan dari jumlah responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar adalah karyawan dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 22 laki-laki dan 8 perempuan dari jumlah responden.

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai dalam tabel dibawah ini

Tabel 2. Hasil uji validitas instrumen

Kompetensi		Kompensasi		Kinerja	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0,380	1	0,519	1	0,645
2	0,472	2	0,724	2	0,608
3	0,374	3	0,811	3	0,713
4	0,565	4	0,748	4	0,366
5	0,495	5	0,693	5	0,599
6	0,402	6	0,645	6	0,566
7	0,494	7	0,477	7	0,577
8	0,373	8	0,682	8	0,534
9	0,406	9	0,774	9	0,594
10	0,502	10	0,717	10	0,544
11	0,352	11	0,595	11	0,529
12	0,615			12	0,611
13	0,560			13	0,648
14	0,337			14	0,326
15	0,477			15	0,664
16	0,708			16	0,557
17	0,405			17	0,439
18	0,446			18	0,509
19	0,670			19	0,551
20	0,320			20	0,566
21	0,542			21	0,545
22	0,557			22	0,542

Sumber : hasil pengolahan data, 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel kompetensi valid, instrumen dalam variabel Kompensasi valid dan instrumen variabel kinerja pegawai adalah valid, karena

memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya lebih besar dari 0,218.

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti

melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Reliability statistic

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	0,738	22
Motivasi	0,767	11
Kinerja	0,749	22

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kompetensi adalah 0,738, nilai Cronbach's Alpha variabel Kompensasi adalah 0,767 , nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja pegawai adalah 0,749, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel

penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,7.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat tabel model summary yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.146	7.204

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa *adjusted R square* adalah **0,146** menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah **14,6%**. Adapun sisanya sebesar **85,4%** dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-

sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika $sig > a$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < a$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima. Menurut Husein Umar (2014 : 132), untuk menguji koefisien korelasi produk moment dapat digunakan statistik uji t yang rumusnya sebagai berikut:

Tabel 5. Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	55.223	15.364		3.594	0.001
Kompetensi	0.028	0.135	0.025	0.207	0.837
Kompensasi	0.630	0.184	0.421	3.429	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Berdasarkan tabel 6 disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai P-value (sig.1) $0,000 < 0,05$, artinya signifikan dan nilai $t_{hitung} 0,207 > t_{tabel} 1,672$ artinya signifikan. Variabel kompetensi (X_1)

memiliki nilai P-value (sig.1) $0,000 < 0,05$, artinya signifikan dan nilai $t_{hitung} 3,429 > t_{tabel} 1,672$ artinya signifikan.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara simultan variabel bebas

terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam

penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut

Tabel 7. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	610.092	2	305.046	5.878	.005 ^b
Residual	2854.253	55	51.896		
Total	3464.345	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant). Kompensasi. Kompetensi

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2018

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai P-value (sig.1) $0,000 < 0,05$, artinya signifikan dan nilai $f_{hitung} 5,878 > f_{tabel} 3,16$ artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi memiliki nilai P-value (sig.1) $0,000 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 0,207 > t_{tabel} 1,672$, artinya signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik, Nova Syafrina (2018) dengan nilai $R = 0,736$ dan $R\ Square = 0,541$ berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen.

Oleh karena itu, kompetensi yang baik dan bagus dimiliki karyawan sehingga dalam menjalankan pekerjaan tersebut merupakan hal yang harus dilakukan untuk PT X Cabang Cirebon secara sistematis dan transparan untuk menjaga kinerja. Artinya semakin baik sistem dan kriteria kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya ketika sistem dan kriteria kompetensi kurang baik dan jelas maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kompensasi memiliki nilai P-value (sig.1) $0,000 < 0,005$ dan nilai $t_{hitung} 3,429 > t_{tabel} 1,672$ artinya signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman Fauzi (2014) dengan nilai angka R sebesar 0,446 nilai F hitung sebesar 8,321 F sig sebesar 0,01 berdasarkan nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama.

Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan untuk karyawan sehingga dalam menjalankan pekerjaan tersebut merupakan hal yang harus dilakukan oleh PT X Cabang Cirebon secara sistematis dan transparan untuk menjaga kinerja. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam mengerjakan semua tugas yang dibebankan dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan semakin rendah tingkat kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan p-value $0,000 < 0,05$ artinya signifikan

sedangkan $f_{hitung} 5,878 > F_{tabel} 3,16$, artinya signifikan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dayat Hidayat, Eka Maya Sari SC, Jaya Selwan (2018) persamaan secara simultan kontribusi atau sumbangan kompetensi, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan judul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang.

Hal ini menjadi bukti bahwa untuk mengelola kinerja karyawan maka perlu memperhatikan kompetensi dan kompensasi karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik serta didapat hasil yang telah diolah melalui alat SPSS versi 23 maka diperoleh hasil ataupun kesimpulan terkait dengan penelitian terhadap 58 karyawan di PT X Cabang Cirebon sebagai berikut : (1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dibuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan analisa variabel yang terdapat pada penelitian mempunyai implementasi di PT Pelabuhan Indonesia II (PELINDO II) Cabang Cirebon adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 58 responden mengenai kompetensi (X_1) diperoleh data bahwa nilai rata-rata terendah pada pernyataan ke 11 dan 20 yaitu mengenai sikap sesama karyawan yang menunjukkan bahwa kompetensi yang didapatkan bukan hanya dari sikap dan keterampilan serta karyawan tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan.

maka disebutkan masukan untuk perusahaan sebagai berikut :

- a. Sebaiknya semua karyawan dibekali dengan pengetahuan yang cukup terhadap bidang pekerjaannya untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - b. Peningkatan kompetensi terhadap karyawan perlu dilakukan secara teratur baik untuk sikap, keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 58 responden mengenai kompensasi (X_2) diperoleh data nilai rata-rata terendah pada pernyataan ke 7 mengenai kantin perusahaan.

maka disebutkan masukan untuk perusahaan sebagai berikut :

- a. Maka sangat diperlukan keberadaan kantin perusahaan yang dikelola secara profesional karena sangat membantu karyawan.
 - b. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus maka akan mendapatkan insentif, dari situ karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat dalam bekerja.
3. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 58 responden mengenai kinerja (Y) diperoleh data nilai rata-rata terendah pada pernyataan ke 11 mengenai kolega merasa puas atas kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

maka disebutkan masukan untuk perusahaan sebagai berikut :

- a. Hal ini masih diperlukannya peningkatan pelayanan terhadap kolega perusahaan supaya merasa puas.
- b. Diperlukan karyawan yang dapat selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu supaya dalam melayani pun puas.

Dalam penelitian yang peneliti lakukan tentunya mempunyai banyak keterbatasan-keterbatasan, antara lain: Keterbatasan informasi mengenai kompetensi dan kompensasi di lingkungan PT X Cabang

Cirebon karena merupakan dokumen dengan akses terbatas perusahaan. Peneliti memberikan saran kepada para peneliti selanjutnya untuk memperdalam lagi sumber-sumber maupun pendapat para ahli tentang ketiga variabel yang digunakan di penelitian ini agar kedepannya mendapatkan hasil analisis yang lebih dalam lagi. Lakukan observasi sesuai dengan yang dibutuhkan dan konfirmasi mengenai data yang dapat diterima agar tidak menjadi rancu ditengah penelitian karena kebijakan perusahaan yang menjadi objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, D., Anwar, D., & Komariyah, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 172 - 185.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1-6.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Umar. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *MANAJEMEN KINERJA*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.