

Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara

Aminar Sutra Dewi¹⁾, Teza Sanur²⁾

^{1,2)} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan,
Perbankan dan Pembangunan, Padang, Indonesia

Email: ¹⁾aminarsutradewi@akbpstie.ac.id ²⁾tezasanur02@gmail.com

Abstrak - Kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT.Prathita Titiannusantara, metode penarikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Kompensasi, Kompetensi.

Abstract - Employee performance is needed optimally to achieve the goals of a company. This study aims to see the effect of compensation on employee performance and the effect of human resource competence on employee performance of PT.Prathita Titiannusantara, the sampling method uses total sampling technique, where the entire population is sampled as many as 50 people. Hypothesis testing in this study uses linear regression to determine the extent of the effect of compensation and human resource competence on employee performance. The results showed that: Compensation partially has a positive and significant effect on employee performance and competence partially has a positive and significant effect on employee performance..

Keywords : performance of employees, compensation, competence.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan penyediaan, pengembangan, kompensasi, penugasan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Danang, 2012). Torang (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan kuantitas dan kualitas kerja individu atau kelompok pada perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok serta tujuan berdasarkan pada norma, standar operasional prosedur dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja menurut Posuma (2013) merupakan hasil pekerjaan individu dan kelompok secara kuantitas ataupun kualitas yang melakukan tugas pokok serta fungsi yang dipedomankan terhadap norma, kriteria, standart operasional prosedur ataupun ukuran yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Prathita Titian Nusantara sebagai perusahaan Airport service Domestik dan Internasional di Indonesia terus berusaha memberikan yang terbaik dalam pelayanan serta dalam merealisasikan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Target-target operasional dalam RKAP belum sepenuhnya dapat dicapai, walaupun kinerja perusahaan secara keseluruhan masih menunjukkan hasil yang positif.

Tabel 1. Realisasi Pencapaian Kinerja Berbasis RKAP 2016 – 2019

No	Indikator	Realisasi Kinerja			
		2016	2017	2018	2019
1	Perspektif Bisnis Internasional	30,1	30,5	32,5	32,8
2	Perspektif Pelayanan Pelanggan	13,0	13,4	10,1	12,0
3	Perspektif Keuangan	33,15	32,5	31,6	31,0
4	Perspektif Pembelajaran	5,0	4,0	3,9	4,0
	Total Nilai Bobot	81,25	80,4	78,1	79,8

Sumber: Laporan Kinerja PT. Prathita Titiannusantara.

Dari tabel realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat semenjak tahun 2016 sampai tahun 2019 bisa dikatakan bahwa total hasil kinerja karyawan berdasarkan perspektif pengukuran produktifitas mengalami penurunan bobot. Pada tahun 2016 81,25% selanjutnya pada tahun 2017 80,4%, tahun 2018

78,1%, serta tahun 2019 79,8%. Dari persentase target pencapaian kinerja yang diharapkan mencapai nilai bobot 100% untuk keseluruhan persepektif penilaian kinerja.

Sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi yang canggih, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yaitu karyawan atau pegawai. Karyawan adalah sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu perusahaan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Tidak tercapainya bobot kinerja dikarenakan tidak seimbang nya hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan nya. salah satu cara yang dilakukan agar hubungan timbal balik tersebut menjadi selaras adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. PT. Prathita Titiannusantara nusantara menyadari sering terlambat memenuhi kewajiban nya pada karyawan dikarenakan kondisi keuangan perusahaan, sehingga karyawan merasa kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang telah dia berikan.

Tidak tercapainya target kinerja juga disebabkan oleh kurangnya keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan di PT. Prathita Titiannusantara. Beberapa karyawan bekerja tidak sesuai kompetensi yang dimilikinya karena kurangnya keahlian serta keingintahuan terhadap hal baru serta kurangnya program pelatihan dari perusahaan. Perusahaan tentu harus memperketat dalam proses seleksi dan pelatihan pengembangan karyawan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkompoten dan akan memperbaiki kinerja dalam perusahaan tersebut. Penurunan Kinerja Karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya (Miftahul Hidayat, 2019)

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kompensasi

Andreani (2015) Kompensasi diberikan sebagai penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. kompensasi dibedakan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif, kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan.

2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah dasar individu dalam berperilaku dan berpikir, untuk menyamakan situasi yang ada, serta mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi selalu melibatkan kesengajaan yang membuat sejumlah karakter pribadi melakukan suatu aksi yang membentuk sebuah hasil (Retno Resawati, 2016).

2.3 Kinerja Karyawan

Torang (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan kuantitas dan kualitas kerja individu atau kelompok pada perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok serta tujuan berdasarkan pada norma, standar operasional prosedur dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah hal yang sudah seharusnya diterima karyawan sebagai imbalan jasa-jasa karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi menjadi salah satu terlaksananya fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai ganti dalam melaksanakan tugas keorganisasian (Zainal, Veithzal Rivai, 2014). Sedangkan Menurut Andreani (2015) Kompensasi diberikan sebagai penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. kompensasi dibedakan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif, kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan.

Berdasarkan beberapa telaah teoritis yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka variable X_1 pada penelitian ini yaitu kompensasi, sedangkan variable Y dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Setiawan & Dewi (2011) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Posuma (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuang Manado. Berdasarkan sumber dari penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan diatas bisa diambil kesimpulan hipotesis sementara yaitu :

H1: Diduga Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007) kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dalam cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi selalu melibatkan kesengajaan yang membuat sejumlah karakter pribadi melakukan suatu aksi yang membentuk sebuah hasil (Posuma, 2013). Kompetensi adalah dasar individu dalam berperilaku dan berpikir, untuk menyamakan situasi yang ada, serta mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi selalu melibatkan kesengajaan yang membuat sejumlah karakter pribadi melakukan suatu aksi yang membentuk sebuah hasil (Retno Resawati, 2016).

Berdasarkan beberapa telaah teoritis yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka variable X_2 pada penelitian ini yaitu kompetensi, sedangkan variable Y dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Menurut Penelitian terdahulu oleh Retno Resawati (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun silmutan.

Pada penelitian yang dilakukan Callista et al. (2016) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati cabang Surabaya. Berdasarkan sumber dari penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan diatas bisa diambil kesimpulan hipotesis sementara yaitu :

H2: Diduga Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode ini mengembangkan model matematis karena penelitian berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap di PT. Prathita Titiannusantara yaitu berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah dengan menggunakan total sampling yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini jawaban dari pertanyaan yang tertutup akan diukur menggunakan skala likert yaitu mengukur sikap, pendapat, dan pemikiran seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (*Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, n.d.). Didalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel Y Kinerja Karyawan, variabel X_1 Kompensasi, X_2 Kompetensi.

3.1 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Suyadi (2008)
2	Kompensasi	Kompensasi diberikan sebagai penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial.	1.Tunjangan 2.Insentif 3.Penghargaan	Yusa (2011)

3.	Kompetensi	Suatu kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan dan sikap kerja yang harus dimiliki oleh seorang pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk memaksimalkan produktifitas.	1.Pengetahuan 2.Keterampilan 3. Sikap.	Wibowo (2007)
----	------------	---	--	---------------

3.2 Teknik Analisis Data

Pengujian pertama menggunakan uji kualitas data yang meliputi : uji validitas dan reliabilitas. Kemudian menggunakan uji asumsi klasik. Selanjutnya uji hipotesis dengan *multiple linear regression* dengan bantuan program SPSS Versi 16 dengan membuktikan hubungan variabel X dan Y (Ghozali, 2011).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* diatas $\geq 0,300$. Pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 16. Berikut di bawah ini hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 16:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Rule of Thomb</i>	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	KM1	0,645	0,300	Valid
	KM2	0,464	0,300	Valid
	KM3	0,595	0,300	Valid
	KM4	0,625	0,300	Valid
	KM5	0,592	0,300	Valid
	KM6	0,597	0,300	Valid
	KM7	0,537	0,300	Valid
	KM8	0,349	0,300	Valid
	KM9	0,504	0,300	Valid
	KM10	0,637	0,300	Valid
	KM11	0,345	0,300	Valid
	KM12	0,570	0,300	Valid
	KM13	0,383	0,300	Valid
Kompetensi (X ₂)	KT1	0,551	0,300	Valid
	KT2	0,671	0,300	Valid
	KT3	0,691	0,300	Valid
	KT4	0,679	0,300	Valid
	KT5	0,607	0,300	Valid
	KT6	.0,732	0,300	Valid
	KT7	0,551	0,300	Valid
	KT8	0,671	0,300	Valid
	KT9	0,691	0,300	Valid
	KT10	0,679	0,300	Valid

	KT11	0,607	0,300	Valid
	KT12	0,732	0,300	Valid
	KT13	0,716	0,300	Valid
	KK1	0,675	0,300	Valid
	KK2	0,357	0,300	Valid
	KK3	0,728	0,300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK4	0,644	0,300	Valid
	KK5	0,453	0,300	Valid
	KK6	0,560	0,300	Valid
	KK7	0,753	0,300	Valid
	KK8	0,531	0,300	Valid
	KK9	0,665	0,300	Valid
	KK10	0,657	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan Spss16 2021

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,300.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Role Of Thumb	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,855	0,600	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,921	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,877	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 16 Tahun 2021

Dari Tabel 4.8 tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien Cronbach's Alpha >0,60 sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner pada item-item pernyataan pada variabel Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja karyawan adalah reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan kesimpulan pada uji ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompesasi (X ₁)	0,984	Data Terdistribusi Normal
Kompetensi (X ₂)	0,688	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan SPSS 16 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* dari data diatas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* berturut-turut sebesar 0,984 dan 0,688 yang artinya lebih besar dari 0,05 dan disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan apakah ada atau tidaknya kolerasi antar variabel independen dalam model regresi. Nilai untuk menunjukkan tidak adanya *problem* multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearita

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,466	2,147	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi (X ₂)	0,466	2,147	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 16 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *glejser* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,839	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompetensi (X ₂)	0,144	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS 16 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kompensasi sebesar 0,839 sedangkan untuk kompetensi sebesar 0,144 artinya variabelindependen lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta Dan Varabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	1,033
	Pelatihan (X ₁)	0,320
	Pengembangan Karir (X ₂)	0,436

Sumber: Data Olahan SPSS 16 Tahun 2021

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 1,033 + 0,320 X_1 + 0,436 X_2$$

4.4 Uji Hippotesis

Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (a=0.05) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig	T Hitung	T Tabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,000	4,794	2,021	H ₁ Diterima
Kompetensi (X_2)	0,000	7,507	2,021	H ₂ Diterima

Sumber: Data Olahan SPSS 16 Tahun 2021

Hasil uji parsial di atas dapat disimpulkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil parsial untuk kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, Artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 4,794 > t tabel 2,021 maka hipotesis pertama diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prathita Titiannusantara.
2. Hasil parsial untuk kompetensi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, Artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t hitung 7,507 > t tabel 2,021 maka hipotesis kedua diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Prathita Titiannusantara.

4.5 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan dimana, arah koefisien yang menunjukkan positif serta nilai signifikansi yang kecil dari 0,05. Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Berarti bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap karyawan. Semakin cukup kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa lebih baik dengan meningkatkan kompensasi pada PT. Prathita Titiannusantara.

Kompensasi merupakan umpan balik atau balas jasa dan perasaan aman yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna mengujutkan kesejahteraan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan juga mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan baik dalam bentuk finansial dan non finansial yang sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Posuma (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuang Manado. Metode penelitian adalah asosiatif dengan teknik analisis yaitu regresi berganda, populasi sebanyak 334 responden dan sampel 77 responden.

Penelitian lain oleh Setiawan & Dewi (2011) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah yang berjumlah 32 orang responder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan program SPSS 15.0 for Windows.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prathita Titiannusantara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji yang telah dilakukan dimana arah koefisien yang menunjukkan positif serta nilai signifikansi yang kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Hal ini berarti bahwa kompetensi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan didalamnya. Sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki minim dan rendah maka akan sangat sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Retno Resawati (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun silmutan, populasi sebanyak 34 orang guru pada salah satu Sekolah Dasar di Kota Bandung. Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis jalur.

Callista et al. (2016) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tresnamuda Sejati caang Surabaya. Sampel yang digunakan berjumlah 50 orang karyawan dan data yang dikumpulkan menggunakan angket. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linear berganda dengan bantuan program SPSS.

5. KESIMPULAN

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian yaitu

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prathita Titianusantara, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama diterima.
2. Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prathita Titianusantara, maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, E. L. dan F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Program Manajemen Bisnis, Program Studim Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 8(1), 77–78. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Callista, N., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *Pengaruh Kompetesnsi Sumber Daya Mnausia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya*. 4(2), 45–50.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif*. (n.d.).
- Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (n.d.).
- Miftahul Hidayat, A. S. D. (2019). *Pengaryh Budaya Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Cabang PT. Pegadaian (PERSERO) Tarandam Padang*.
- Posuma, C. O., & Fakultas. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Email:*, 1(4), 646–656.
- Retno Resawati, I. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 4(2), 1–17.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2011). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia*. 1471–1490.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. cv. Alfa Beta, Bandung.
- Suyadi, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen, Cetakan Kesatu*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga* (3rd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Yusa, D. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.