

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang

Marta Inova, Ratna Dwi Jayanti
STIE PGRI Dewantara Jombang

Korespondensi: ratna.stiedw@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari di Jombang. Tehnik pengambilan sampel ditentukan dengan sampling jenuh dengan membagikan kuesioner pada karyawan devisi produksi PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sebanyak 37 karyawan. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (Uji - t) dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang dan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Kata Kunci :Kompetensi, Kompensasi, Kinerja

Abstract

This study aims to find out and analyze the Effect of Competence and Compensation on Employee Performance at PT. MaanGhodaqoShiddiq Lestari in Jombang. The sampling technique was determined by saturated sampling by distributing questionnaires to employees of the production division of PT. MaanGhodaqoShiddiq Lestari Jombang as many as 37 employees. The analytical method used is descriptive analysis method, statistical analysis method consisting of simple linear regression analysis, hypothesis testing using a significant partial test (Test - t) and testing the coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate a positive and significant effect of the Competency variable (X_1) on Employee Performance (Y) PT. MaanGhodaqoShiddiq Lestari Jombang and the existence of a positive and significant effect of the Competency variable (X_2) on Employee Performance (Y) PT. MaanGhodaqoShiddiq Lestari Jombang.

Keywords: Competence, Compensation, Performance

A. PENDAHULUAN

Pada setiap perjalanan bisnis, sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi perusahaan. Permasalahan dapat muncul dari berbagai hal diantaranya adalah dari fungsi operasi yang meliputi faktor produksi, faktor personalia, faktor pemasaran, serta faktor modal, dan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian yang terjadi di perusahaan. Kedua hal tersebut dapat dipicu oleh pengaruh dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Sebagai sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang karyawan, dengan tingkat kemampuan dan keterampilan yang beraneka ragam dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut A.Dale Timple dalam A.A. Anwar Prabu

Mangkunegara (2014) 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.

Sesuai dari pendapat diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan faktor internal maka hal ini merujuk pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari sedangkan faktor motivasi dan faktor eksternal yang merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2014) kompetensi memiliki lima indikator yang berpengaruh antara lain adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self concept*), motif (*motive*) dan sifat (*traits*).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2017) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap sebuah kinerja. Dan hal serupa juga terjadi pada hasil penelitian yang diambil oleh Ni Luh Putu Sukmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016), Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana (2016), Mutiarni, R., & Hidayati, N. (2018) serta Prasetyo, D. W. (2018) yang menghasilkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain kompetensi, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, faktor motivasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi karyawan juga perlu diperhatikan, karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala hal yang diperoleh karyawan sebagai umpan balik terhadap mereka setelah menyelesaikan tugas dalam bekerja. Menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Ada 5 indikator kompensasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2014) yaitu gaji, insentif, bonus, pengobatan, dan asuransi.

Penelitian terdahulu yang dihasilkan oleh Erik Martinus (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan dalam penelitian yang lain oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) juga menghasilkan hal yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Apakah kompetensi dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang secara positif dan signifikan? Hasil dari penelitian ini akan menunjukkan seberapa pentingnya kompetensi, dan kompensasi dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pihak biasanya menggunakan istilah kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan kinerja (*the ability to perform*).

Beberapa pernyataan para ahli untuk mendefinisikan tentang kompetensi diantaranya menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan. Pendapat Brian dalam Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Sedangkan Murphy juga mengungkapkan dalam Sudarmanto (2009) bahwa kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dan dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Dimensi kompetensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik untuk menjelaskan kompetensi, sehingga dibagi menjadi 3 yaitu kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional, dan kompetensi kecerdasan sosial. Seperti yang telah diklasifikasikan oleh Spencer dan Spencer dalam Jurnal Sri Wahyuningsih (2017). Uraian masing-masing dimensi kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kognitif

Kompetensi kognitif adalah sebagai suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisa suatu informasi dan situasi, yang dapat menyebabkan adanya keefektifan dalam berkinerja. Penekanan kompetensi ini pada pemikiran system dan pengenalan pola para ekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional yaitu karakter sikap serta perilaku yang mencakup kemampuan serta kemauan untuk menguasai diri dan memahami kondisi lingkungan secara objektif sehingga tingkat emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai masalah ditempat kerja.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan sikap atau karakter dan perilaku atau kemauan membangun jaringan untuk bekerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja.

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2014) ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik maupun manual secara tertentu.
2. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
3. Konsep diri (*Self Concept*), yaitu sikap, nilai dan citra diri seseorang.
4. Motif (*Motive*), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
5. Sifat (*Traits*), yaitu karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pendapat William B. Wether dan Keith Davis dalam buku Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodik diatur dan dikelola oleh bagian personalia.

Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan (2013) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontruksikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa. Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis yang menerangkan kompensasi sehingga disimpulkan bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan baik secara finansial ataupun non finansial guna memberikan apresiasi terhadap apa yang dikerjakannya untuk perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah: 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja; 2) Kemampuan dan ketersediaan perusahaan; 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan; 4) Produktivitas kerja karyawan; 5) Pemerintah dan undang-undang dan Keppres; 6) Biaya hidup Posisi jabatan karyawan; 7) Pendidikan serta pengalaman kerja; 8) Kondisi perekonomian nasional dan 9) Jenis serta sifat pekerjaan

Jackson dan Mathis (2002) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, gaji variable, serta upah dan segala bentuk kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, asuransi, uang cuti, serta uang pensiunan dan bentuk kompensasi yang diberikan tidak langsung namun dirasakan manfaatnya dan termasuk dalam pembiayaan karyawan.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dapat diartikan bahwa faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, dimana faktor internal ini dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan kemampuan seseorang, sehingga erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Yang kedua yaitu faktor eksternal, yang merupakan faktor kinerja karyawan yang terpengaruh dari luar, seperti lingkungan kerja.

Pendapat lain disampaikan oleh Moody (2002) dalam jurnal penelitian Sri Rahayuningsih (2017) yang menyampaikan ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor keterampilan, pengetahuan dan keahlian karyawan, bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karena kurangnya ketetampilan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan dengan carameningkatkan kualitas pelatihan.
- b. Faktor sumber daya yang tersedia, yaitu faktor yang apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi karyawan, maka dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sumber daya tersebut dapat berupa perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain sebagainya.
- c. Faktor pengalaman kerja dalam hal menjalin kerja sama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan.
- d. Faktor motivasi karyawan, yaitu merupakan faktor motivasi kerja, minat disiplin, dan kemampuan dari karyawan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan memiliki indikator yaitu: 1) Kualitas pekerjaan, 2) Kuantitas pekerjaan dan 3) Tanggung awab dalam melaksanakan pekerjaan

3. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

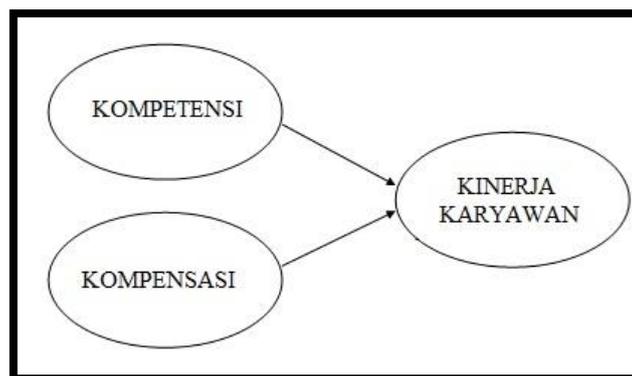
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor internal dan faktor kemampuan, sehingga jika dihubungkan dengan kompetensi maka, kompetensi merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor internal pada kinerja karyawan karena muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri, kompetensi juga merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor kemampuan pada kinerja karyawan karena didalam kompetensi terdapat kemampuan kinerja karyawan. Dilihat pada Jurnal penelitian dari Sri Rahayuningsih (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aquafarm Nusantara Semarang menghasilkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan karena memberikan kontribusinya baik pikiran maupun jasa sebagai imbal balik untuk memenuhi kebutuhan keluarga karyawan. Kompensasi adalah salah satu akibat dari munculnya faktor kinerja karyawan yaitu faktor eksternal dan faktor motivasi, dimana faktor eksternal merupakan hal yang dipengaruhi dari luar, seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain sebagainya. Sedangkan faktor motivasi yang ditimbulkan oleh kinerja karyawan, sehingga muncul kompensasi sebagai salah satu hal untuk memberikan dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi menjadi hal yang mendasar bagi perusahaan kepada karyawannya, jika kompensasi yang diberikan dengan adil oleh perusahaan kepada karyawannya itu memberikan dorongan positif terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka serta penelitian terdahulu maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

H₂ : Diduga semakin baik kompensasi yang didapatkan karyawan semakin tinggi kinerja karyawan

C. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Menurut Sugiono (2010) definisi operasional variabel adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari obyek/sasaran atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent variable*), yang dijelaskan sebagai berikut:

- (a) Variabel Bebas, yaitu (X₁) Kompetensi serta (X₂) Kompensasi
- (b) Variabel Terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian/ Sumber	Indikator	Item Pernyataan
Kompetensi (X ₁) Sudarmanto (2014)	Konsep Diri (<i>Self Concept</i>)	Saya mampu mengatasi masalah saat bekerja Saya memiliki keyakinan yang kuat pada agama islam
	Motif (<i>Motive</i>)	Saya berusaha bekerja dengan sempurna Saya mengharapkan umpan balik dari perusahaan
	Sifat (<i>Traits</i>)	Saya memiliki sifat yang jujur saat bekerja Saya mampu mengontrol emosi diri saat bekerja
Kompensasi (X ₂) Hasibuan (2014)	Gaji	Saya mendapatkan gaji dari perusahaan sesuai dengan UMK Jombang
	Insentif	Saya mendapatkan jadwal lembur untuk memenuhi target dari perusahaan
	Pengobatan	Saya mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan ketika sakit
	Asuransi	Saya mendapatkan fasilitas asuransi kecelakaan ketika bekerja dari perusahaan
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2014)	Kualitas pekerjaan	Saya mampu menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan perusahaan.
	Kuantitas pekerjaan	Saya mampu mencapai target kuantitas produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.
	Tanggung jawab melaksanakan pekerjaan	Saya mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Sugiyono (2014), populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yangtelah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Berdasarkan pengertian ini maka yang menjadi obyek populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang sejumlah 37 karyawan.

Karena jumlah karyawan yang relatif sedikit, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian, dan dikenal dengan istilah sampel jenuh (Sugiyono, 2014).

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument digunakan untuk menilai apakah instrument yang dipakai memiliki kelayakan dan dapat dilanjutkan sebagai instrument dalam penelitian ini, instrument penelitian ini harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Ghozali (2013) dalam Jeany, S. V. & Rahardjo, M 2015 suatu kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian dengan kasus ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Perhitungan uji validitas tersebut menggunakan bantuan SPSS 23. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r – hitung $> 0,3$ dinyatakan valid (Sugiyono, 2007).

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Berikut hasil uji validitas item pernyataan :

Tabel. 2: Hasil Pengujian Validitas

No item	Variable	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,527	0,3	valid
2		0,901		
3		0,497		
4		0,901		
5		0,863		
6		0,469		
1	Kompensasi (X2)	0.634	0,3	valid
2		0.695		
3		0.582		
4		0.470		
1	Kinerja (Y)	0.381	0,3	valid
2		0.624		
3		0.721		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel.2 (dua) menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dalam instrument menunjukkan hasil yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudahlah baik (Arikunto : 1998). Menurut Nugroho (2005) reliabilitas adakah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3 (tiga) berikut ini:

Tabel. 3: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,801	0,6	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,692	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,636	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji-T

Pada analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang terjadi, apakah masing – masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisiensi determinasi terletak pada tabel model *summery*^b dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda akan lebih baik jika menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, Karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Kenyataanya nilai *adjusted Rsquare* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R square*(R^2) negatif, maka nilai adjusted R square (R^2) dianggap nol, (Gujarat,2003 dalam (Ghozali, 2011).

Untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh variabel Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dilakukan Uji-T. Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikan hipotesis komparatif dua sampel yang berkorelasi bila datang berbentuk ordinal (Sugiyono, 2014).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Dari hasil data data primer yang telah diolah diketahui bahwa dari 37 responden pada karyawan bagian produksi di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang, 100% adalah laki-laki. Hal ini karena karyawan laki-laki dibutuhkan untuk mengolah bahan baku menjadi produk air minum dalam kemasan yang membutuhkan fisik yang kuat.

Sedangkan dari masa kerja, diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 8 orang (22%); masa kerja 1-3 tahun sebanyak 7 orang (19%); masa kerja 3 tahun lebih sampai 5 tahun sebanyak 5 orang (13%) dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 orang (46%).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data primer yang masuk, selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows* dan hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.395	.609		.648	.521		
X1	.305	.068	.576	4.507	.000	.316	3.162
X2	.273	.094	.371	2.904	.006	.316	3.162

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisa regresi yang disajikan dalam Tabel 4.10 maka didapatkan persamaan sebagai berikut : $Y = 0,395 + 0,305 X_1 + 0,273 X_2$

Persamaan regresi menunjukkan hubungan positif antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja artinya semakin tinggi kompetensi dan kompensasi maka kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang semakin meningkat.

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima.

Dari tabel 4 (empat) diatas, tampak bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai $t_{sig} = 0,006 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompensasi yang didapatkan karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, bisa dilihat dari nilai determinasi (R^2), seperti yang tampak pada tabel 5 (lima) berikut:

Tabel 5: Nilai Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908 ^a	.824	.814	.425	2.090

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer yang diolah, 2018

Nilai R^2 sebesar 0,824 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kompensasi sebesar 82,4%, dan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain lingkungan kerja.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan perusahaan ini berada pada kriteria rendah yang mendekati cukup yaitu bernilai 2,63, dan memiliki hubungan yang positif antara keduanya yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,395 + 0,305 X_1 + 0,273 X_2$. Dalam

operasionalisasinya diperusahaan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan ini rendah, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan juga cenderung rendah. Hal tersebut dikarenakan hanya sebagian indikator dalam teori yang diterapkan di perusahaan diantaranya hanyalah konsep diri, motivasi, dan sifat dan lainnya tidak disertakan seperti kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, oleh sebab itu hasil kinerja karyawan cenderung rendah dan seringkali tak mencapai target, hal itu dikarenakan kompetensinya yang rendah.

Variabel Kompensasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi yang didapatkan karyawan perusahaan ini berada pada kriteria rendah yang mendekati cukup yaitu bernilai 2,65, dan memiliki hubungan yang positif antara keduanya yang dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 0,395 + 0,305 X_1 + 0,273 X_2$. Dalam operasionalisasinya diperusahaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini rendah, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan juga cenderung rendah. Hal tersebut dikarenakan ada indikator dalam teori yang tidak diterapkan di perusahaan yaitu bonus, oleh sebab itu hasil kinerja karyawan cenderung rendah dan seringkali tak mencapai target, hal itu dikarenakan kompesasinya yang rendah.

Dari simpulan tersebut diatas, maka disarankan kepada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang hendaknya memperhatikan kompetensi karyawan dengan mempertimbangkan kembali indikator keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja sehingga karyawan mampu mengatasi masalah saat bekerja, misalnya dengan mengadakan pelatihan kerja secara rutin untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang hendaknya memperhatikan kompensasi karyawan, terutama dalam hal fasilitas asuransi kecelakaan ketika bekerja dari perusahaan serta memberikan bonus terhadap pekerjaan yang selesai sebelum ditargetkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rusdakarya
- Amstrong, M. 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Dessler, G. 1986. *“Manajemen Personalia (Terjemahan: Agus Dharma)”*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2009. *“Manajemen SDM buku 1 dan 2”*. Jakarta :Indeks
- Distyawaty (2017). *“Pengaruh Kompetensidan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.”*
<https://media.neliti.com/media/publications/191017-id-pengaruh-kompetensi-dan-pengembangan-kar.pdf>. (diakses tanggal 7 Juni 2018)
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015). *“Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kopanitia.”*

- Ghozali, Imam, 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, badan" Penerbit Universitas Diponegoro-Semarang.
- Hasibuan, M. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi". Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
http://eprints.undip.ac.id/49494/1/03_rahinnaya.pdf. (diakses tanggal 10 Juni 2018)
- Mangkunegara, A. P. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moeheriono. 2009. "Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi". Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ni Luh Putu Sukmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016). "Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wija Kusuma Nadi).
" <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410092&val=1350&title=pengaruh%20kompetensi%20intelektual%20dan%20pengembangan%20karir%20karya%20wanterhadap%20kinerja%20karyawan>. (diakses tanggal 7 Juni 2018)
- Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana (2016). "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang).
- Rivai, V. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". PT Raja grafindo persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik". Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Terjemahan Oleh Baldari Amartunga" , Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sri Rahayuningsih (2017). " Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). " <https://media.neliti.com/media/publications/173530-id-pengaruh-kompetensi-kompensasi-dan-penge.pdf>. (diakses tanggal 25 Mei 2018)
- Sugiono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiono.(2013). "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono.(2013). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Bandung: CV Alfabeta.
www.https://media.neliti.com/media/publications/36466-ID-pengaruh-pemberian-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-kopanitia.pdf. (diakses tanggal 25 Mei 2018)

- Mutiarni, R., & Hidayati, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Kantor Kecamatan Wilayah Utara Brantas, Kabupaten Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(1), 25-36.
- Prasetyo, D. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(1), 1-12.