E-QIEN Jurnal Ekonomi dan bisnis
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 4 Desember 2022
P - ISSN : 2503-4413
E - ISSN : 2654-5837, Hal 94 – 105

ANALISIS KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GENCAR LAKSANA MANDIRI

Oleh:
Fida Arumingtyas
Universitas Muhammadiyah Tangerang
Email: fidaarum@gmail.com
Tekni Megaster
Universitas Muhammadiyah Tangerang
Email: megastermahendra@gmail.com
Asriani Susiati
Universitas Muhammadiyah Tangerang
Email: acizafra@gmail.com

Article Info
Article History :
Received 16 Des - 2022
Accepted 25 Des - 2022
Available Online
30 Des – 2022

Keyword :
leverage, firm size, institutional ownership, transfer pricing, tax avoidance.

Abstract
The purpose of this study was to determine the effect of compensation and competency on employee performance either partially or simultaneously at CV Gencar Laksana Mandiri. This study uses an descriptive method with a quantitative approach. Sampling was 38 people. Data processing was assisted by SPSS software version 25. If it is projected based on multiple regression tests it shows that the higher the value of compensation (X1) and competency (X2) simultaneously at a certain value, then the performance value (Y) increases at certain value too. Simultaneously compensation and competence have a significant effect on employee performance at CV.Gencar Laksana Mandiri. Partially, compensation has a positive and significant effect on employee performance, while competence also has a positive and significant effect on employee performance at CV.Gencar Laksana Mandiri.

1. PENDAHULUAN

Saat virus covid-19 mulai masuk ke Indonesia, saat itulah masa kegelapan datang. Kegelapan datang karena virus yang sangat cepat penularannya ini mengharuskan masyarakat untuk menerapkan *social distancing* (jaga jarak dalam bersosialisasi). Aktivitas manusia yang pada awalnya mampu berjalan normal, kini terhalang oleh pembatasan sosial tersebut. Alhasil semuanya menjadi terkena dampaknya mulai dari pelaku UMKM hingga perusahaan besar harus mengalami penurunan jumlah profit. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menjadi salah satu program pemerintah untuk menghentikan penyebaran covid 19. Dengan adanya PSBB maka perkantoran dan sebagian besar industri dilarang beroperasi, untuk kurun yang relatif lama, dan menimbulkan kerugian ekonomi (Hadiwardoyo, 2020).

Ketika banyak industri yang mulai merugi tentu saja akan memengaruhi industri tersebut dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya, sehingga efek terburuk adalah adanya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) massal. Menurut kepala Badan Pusat Statistik (BPS), Suhariyanto menyatakan bahwa pandemi covid-19 membawa dampak yang laur biasa terhadap 29,12 juta penduduk usia kerja, yang mana 2,56 juta penduduk menjadi pengangguran (Kumparan, 2021). Sumber daya yang paling berharga dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, apabila sumber daya manusianya bagus maka kinerja dari organisasi atau perusahaan tersebut juga akan bagus. Kualitas sumber daya manusia tersebut juga bisa dipengaruhi beberapa faktor diantaranya dari kompensasi maupun kompetensi.

CV Gencar Laksana Mandiri yang merupakan sebuah perusahaan bergerak dibidang

pengolahan limbah pabrik dimasa pandemi ini juga mulai merasakan dampak penurunan kinerja dari karyawannya. Untuk mendapatkan hasil yang optimal di masa pandemi Covid-19 saat ini, perusahaan harus melakukan pelaksanaan program-program yang berhubungan dengan kegiatan operasional kerjanya yaitu dengan meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan agar dapat melaksanakan rencana kerja dan program-program kerja perusahaan. Penilaian kerja merupakan merupakan penilaian kinerja karyawan untuk mengontrol kerja karyawan yang sudah dievaluasi berdasarkan standar perusahaan, penilaian kinerja dapat dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan produk dengan mutu dan kualitas yang tinggi. Belum terkelolanya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam segi kompetensi karyawan, sebagai contoh masih kurangnya training kerja atau pelatihan kerja karyawan yang masih belum merata ke seluruh karyawan, kurangnya pasokan bahan baku karena aturan *lockdown* pemerintah saat ini. Berikut tabel penilaian hasil kinerja karyawan CV Gencar Laksana Mandiri:

Tabel 1
Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di CV Gencar Laksana Mandiri

Skor	Nilai	Bobot
5	251 Ke Atas	Sangat Tinggi
4	201-250	Tinggi
3	151-200	Sedang
2	101-150	Rendah
1	100 Ke Bawah	Sangat Rendah

Sumber: CV Gencar Laksana Mandiri

Berdasarkan Tabel 1 diatas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing masing yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan dalam memperhatikan jenjang karir karyawan dan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kinerjanya, sehingga menurunnya semangat dan loyalitas karyawan tersebut. Berikut tabel nilai rata-rata kinerja karyawan CV Gencar Laksana Mandiri:

Tabel 2
Nilai Rata Rata Kinerja Karyawan di CV.Gencar Laksana Mandiri

Tahun	Jumlah Seluruh Karyawan	Nilai rata-rata	Skor	Persentase	Bobot
2019	45	197	3	85%	Sedang
2020	38	176	3	80%	Sedang
2021	36	146	2	75%	Rendah
2022	38	160	3	75%	Sedang

Sumber: CV Gencar Laksana

Berdasarkan data rata-rata prestasi kerja karyawan di CV Gencar Laksana Mandiri dari tahun 2019 – 2021 dengan jumlah karyawan 45 berkurang 9 karyawan. Penurunan prestasi kerja karyawan ini dapat dilihat pada tahun 2019 yaitu nilai rata rata prestasi kerja karyawan adalah 197 dengan jumlah skor 3 dan bobot sedang, dan pada tahun 2020 nilai rata rata prestasi kerja karyawan adalah 176 dengan jumlah skor 3 dan bobot sedang, sedangkan pada tahun 2021 nilai rata rata prestasi kerja karyawan adalah 146 dengan jumlah skor 2 dan bobot rendah. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV Gencar Laksana Mandiri masih belum optimal karena kurangnya pelatihan tentang standar kerja dan SOP (*Standart Operational Prosedur)* yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dan ditambah adanya dampak dari pandemi Covid-19 yang membuat operasional perusahaan terganggu.

Selain pelatihan faktor yang mempengaruhi kinerja antaralain kompensasi dan juga kompetensi. Dua faktor ini cukup penting memengaruhi kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi tersebut dapat di gunakan sebagai motivasi untuk para karyawan di dalam perusahaan, namun dalam pemberian insentif atau kompensasi yang diberikan

perusahaan masih belum sesuai dengan tuntutan karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, menjalin komunikasi yang transparan memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang, dan memberikan fasilitas kerja mumpuni dan mendukung. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan sehingga para karyawan akan merasa betah untuk bekerja di perusahaan. Sehingga terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Berikut merupakan rata-rata gaji karyawan CV Gencar Laksana Mandiri:

Tabel 3
Rata-Rata Gaji Karyawan CV Gencar Laksana Mandiri

Tahun	Gaji per bulan	Kenaikan	THR	Bonus Tahunan
2019	Rp. 2.400.000	4%	100%	0%
2020	Rp. 2.496.000	0%	100%	0%
2021	Rp. 2.496.000	0%	100%	0%
2022	Rp. 2.496.000	0%	100%	0%

Sumber: CV Gencar Laksana Mandiri

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa gaji perbulan karyawan CV Gencar Laksana Mandiri pada tahun 2019 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya sebesar 4%, namun di tahun-tahun selanjutnya dari mulai tahun 2020 hingga 2022 tidak ada kenaikan sama sekali atau 0% kenaikan dan juga dari sisi bonus tahunan tidak ada sama sekali dari tahun 2019 hingga tahun 2022. Tidak adanya kenaikan gaji karyawan dari tahun 2020 hingga 2022 bisa jadi karena pengaruh atau dampak dari adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan turunnya produksi sehingga menurunkan omzet perusahaan.

Selain dari faktor kompensasi, tidak adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan terhadap karyawannya juga menyebabkan karyawan menjadi kurang terasah kompetensinya. Karyawan yang kurang dibekali dengan pelatihan-pelatihan menyebabkan kompetensi kerja karyawan menurun. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri".

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainnya tujuan perusahaan. Pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer jika pemeliharaan karyawan ini kurang mendapat perhatian, akibatnya semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan menurun. Absensi dan turn over meningkat, disiplin akan menurun sehingga pengadaan, pegembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tujuan perusahaan. Supaya karyawan bersemangat kerja, berdisiplin tinggi dan bersikap royal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungi pemeliharaan ini mutlak mendapat perhatian manajer. Tidak mungkin karyawan bersemangat bekerja dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan, jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik oleh manajer.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja para karyawan (Handoko, 2017). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Menurut Cascio F.Wayne dalam Mangkuprawira (2019) pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga merupakan asuransi keselamatan kerja, tranfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam pelayanan. Kompensasi

merupakan cara perusahaan untuk meningkatan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asurasi, tunjangan, cuti, penghargaan (Hasibuan, 2019).

Kompetensi

Kompetensi kerja adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukan oleh kemampuan dengan konsisten dan memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukan karakteristik pengetahuan dan keteramilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Pengertian kompetensi oleh Spenser yang dikutip oleh Moeheriono (2017) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spenser, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Dalam dunia usaha perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan pula, karyawan memerluka umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi prilaku mereka di masa yang akan datang. Berbica tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pemimpin adalah melaksanakan penilaian kinerja. Berikut adalah penjelasan mengenai definisi kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan dimensi kinerja.

Menurut Hasibuan (2019) adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan suatu pekrjaan. Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari Job Peformance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan kuntiyunitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja adalah hasil kerja yang di capai karyawan atau kelompok orang dalam suatu oraganisasi sesuai dengan wewenang masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurtut Handoko (2017) kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Performance atau pekerjaan adalah catatan outcome yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu atau selama kegiatan periode tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kinerja berasal dari kata performance, adapula yang mengartikan peformance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya manusia bekerja karena ingin memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainnya tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Riana (2018), Muhammad Alwi (2017), Desmawati (2017), Yudi Suprianto (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

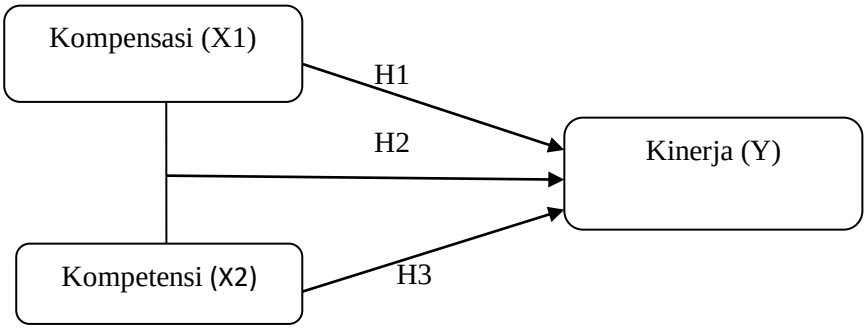
Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukan oleh kemampuan dengan konsisten dan memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Riana (2018), Muhammad Alwi (2017), Desmawati (2017), Yudi Suprianto (2016) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri.

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pemimpin adalah melaksanakan penilaian kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari Job Peformance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan kuntiyunitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Riana (2018), Muhammad Alwi (2017), Desmawati (2017), Yudi Suprianto (2016) bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa metode kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mendapat suatu gambaran mengenai responden dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilakukan pada CV Gencar Laksana Mandiri yang berlokasi di jl. Industri Gajah Tunggal, RT.001/RW.006, Kel. Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022. Objek penelitian merupakan karyawan dari CV Gencar Laksana Mandiri.

Definisi dan Pengukur Variabel

Menurut Kerlinger (2006:49) variabel penelitian adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari yang memiliki nilai yang bervariasi. Menurut hubungan antara satu variabel dengan

variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

a. Variabel bebas *(Independent variabel)*
   Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (karlinger 2006:58). Dalam penelitian ini yang terjadi variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2).
b. Variabel terikat *(Dependent variabel)*
   Sering juga disebut ebagai variabel output, kriteria, konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas karlinger (2006:58). Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Operasi variabel adalah proses penguraian suatu variabel penelitian kedalam sub variabel atau indikator. Pada operasional variabel terdapat beberapa dimensi seperti konsep untuk membuatnya bisa diukur, dilakukan dengan melihat pada indikator, dimensi, perilaku, aspek, atau sifat yang ditunjukan oleh konsep. Adapun variabel-variabel yang diteliti dan dilakukan analisis lebih lanjut yaitu, Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Karyawan (Y) untuk melihat dan mengukur seberapa pengaruh variabel Independen Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) yang mempengaruhi satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dilapangan adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Variabel Operasional

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor
Kompensasi (X1) (Hasibuan, 2019)	Kompensasi Finansial	Gaji	Likert	1
		Upah		3
		Insentif		5
	Kompensasi Non Finansial	Tunjangan		7
		Fasilitas		9
Kompetensi (X2) (Wibowo, 2017)	Pengetahuan	Pengetahuan	Likert	1
		Pemahaman		3
	Keterampilan	Keterampilan		4
		Nilai		7
	Sikap Prilaku	Sikap		8
		Minat		10
Kinerja (Y) (Sedarmayati, 2018)	Kinerja Tugas	Kualitas	Likert	2
		Kuantitas		5
		Ketepatan		6
	Kinerja Kontekstual	Efektifitas		8
		Komitmen		10

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, dengan skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai ukuran untuk menyusun instrumen-instrumen berupa pertanyaan dan pernyataan. Menurut Sugiyono (2018:93) pertanyaan atau pernyataan atau kuesioner dalam angket menggunakan skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini, jawaban setiap item yang dapat menggunakan data skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat beberapa kata-kata sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, seperti tabel berikut ini:

Tabel 5
Skala Likert

Jawaban pertanyaan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (1998), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan menurut Nawawi (1983), populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh, peristiwa, gejala, ataupun nilat tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Gencar Laksana Mandiri yang berjumlah 38 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Arikunto (2012) apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi apabila populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan teori dari Arikunto tersebut maka penulis mengambil sampel sebanyak 38 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Perhitungan uji validitas instrumen menggunakan analisis korelasi pearson dengan bantuan SPSS versi 25. Keputusan mengenai validitas butir item dengan membandingkan rhitung dengan rtabel. Apabila rhitung lebih besar daripada rtabel (rh > rt) maka butir instrumen tersebut valid, tetapi sebaliknya rhitung lebih kecil daripada rtabel (rh < rt) maka butir instrumen tersebut tidak valid (drop) dan tidak dipergunakan dalam penelitian. Untuk validitas setiap butir pernyataan dari setiap variabel penelitian ini digunakan rumus tersebut dengan taraf signifikan 5% (0,05). Df = 38-2 = 36, maka rtabel adalah 0.324. Uji validitas instrumen kompensasi (X1) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Uji r hitung Pearson Correlation Variabel Kompensasi (X1)

No item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,930	0.324	Valid
2	0,915	0.324	Valid
3	0,947	0.324	Valid
4	0,750	0.324	Valid
5	0,872	0.324	Valid
6	0,907	0.324	Valid
7	0,864	0.324	Valid
8	0,868	0.324	Valid
9	0,890	0.324	Valid
10	0,857	0.324	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Dari hasil pengujian validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel kompensasi, maka dari sepuluh item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (valid), sebab ke sepuluh item pernyataan memiliki nilai korelasi diatas 0.324.

Uji validitas instrumen kompetensi (X2) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Uji r hitung Pearson Correlation Variabel Kompetensi (X2)

No item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,910	0.324	Valid
2	0,911	0.324	Valid
3	0,932	0.324	Valid
4	0,846	0.324	Valid
5	0,927	0.324	Valid
6	0,920	0.324	Valid
7	0,938	0.324	Valid
8	0,867	0.324	Valid
9	0,894	0.324	Valid
10	0,907	0.324	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel kompentensi, maka dari sepuluh item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (valid), karena dari sepuluh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0.324.

Uji validitas instrumen kinerja (Y) menggunakan *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Uji r hitung Pearson Correlation Variabel Kinerja (Y)

No item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	0,880	0.324	Valid
2	0,674	0.324	Valid
3	0,827	0.324	Valid
4	0,876	0.324	Valid
5	0,857	0.324	Valid
6	0,805	0.324	Valid
7	0,876	0.324	Valid
8	0,856	0.324	Valid
9	0,902	0.324	Valid
10	0,899	0.324	Valid

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan *pearson correlation instrument* dari variabel kompentensi, maka dari sepuluh item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (valid), karena dari sepuluh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0.324.

Uji Reliabilitas

Berikut ini diperoleh nilai *cronbach's alpha* (output SPSS terlampir) seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	***cronbach's alpha***	**Keterangan**
Kompensasi (X1)	0,968	Realibilitas sangat tinggi
Kompetensi (X2)	0,975	Realibilitas sangat tinggi
Kinerja (Y)	0,954	Realibilitas sangat tinggi

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Pada hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki realibilitas yang sangat tinggi, karena memiliki tingkat keandalan koefisien > 0,800.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Beriku hasil ouput SPSS untuk regresi berganda:

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Berganda Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,132	2,543		1,232	,226
	KOMPENSASI (X1)	,289	,079	,332	3,677	,001
	KOMPETENSI (X2)	,636	,087	,660	7,296	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)
Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Berdasarkan output tabel 10 Coefficients, *Unstandardized Coefficients* kolom B untuk nilai *constant* (a) adalah 3,132 skor kompensasi (b) 0,289 dan skor kompetensi (b) adalah 0,636 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

Y= 3,132+ 0,0289X1 + 0,636X2 + e

Dari persamaan di atas, nilai koefisien kompensasi dan kompetensi bernilai positif sehingga menaikan nilai kinerja karyawan, semakin tinggi nilai kompensasi dan kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji Hipotesis Koefisien (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sehingga sering disebut uji t. *Degrees of Freedom* (tingkat kebebasan) pada uji t adalah n-k-1 dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel independent).

Tabel 11
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,132	2,543		1,232	,226
	KOMPENSASI (X1)	,289	,079	,332	3,677	,001
	KOMPETENSI (X2)	,636	,087	,660	7,296	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)
Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh t hitung untuk kompensasi sebesar 3,677 dan kompetensi sebesar 7,296. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan α = 5% dengan (df) n-k-1 dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel independent). Jadi terjadi derajat kebebasan 38-2-1= 35. Maka diperoleh nilai t tabel 2.030 digunakan tabel dan dilihat pada lampiran.

1. Uji t (Uji Parsial) variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai. Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kompensasi adalah 3,677 > t tabel 2,030. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi 0,001 < 0,05), artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Uji t (Uji Parsial) variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan. Terlihat bahwa t hitung untuk kompetensi adalah 7,296 > t tabel 2.030. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh

positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan (H2 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi 0,000 < 0,05), artinya secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 12
Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2504,528	2	1252,264	119,469	,000[b]
	Residual	366,866	35	10,482		
	Total	2871,395	37			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Berdasarkan hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa dengan melihat nilai Sig. 0,000 nilai tersebut memenuhi ketentuan karena sig < 0,05. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel sehingga sering disebut uji F. Pada uji f derajat kebebasan adalah n-k-1 dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel independent). Jadi terjadi derajat kebebasan 38-2-1= 35. Jadi Maka diperoleh nilai F tabel 3,27. Terlihat bahwa F hitung untuk koefisien adalah 119,469> F tabel 3,27. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadp variabel terikat, maka digunakan perhitungan melalui SPSS dan kemudian diolah sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934[a]	,872	,865	3,238

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022

Output SPSS pada tabel diatas diperoleh nilai *R-Square* 0,872 kemudian dikalikan 100% sesuai dengan rumus uji koefisien dterminasi (r x 100%). Sehingga diperoleh 87,2%. Dengan demkian besar kontribusi kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,2%. Sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang sangat kuat dengan besarnya kontribusi kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) 67,8%. Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan Y= 13,090 + 0,716X1 yang menunjukkan nilai 0,716 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai kompensasi (X1) pada nilai tertentu, maka meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Hal ini menandakan bahwa H1 diterima. Kesimpulaannya signifikan pada

kepercayaan 95% sebab nilai t hitung kompensasi sebesar 3,677 lebih besar dari pada t tabel 2,030.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alwi (2017) dan Desmawati (2017) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang sangat kuat dengan besarnya kontribusi kompetensi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) 82,3%. Jika diproyeksikan berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan Y= 4,510 + 0,874X2 yang menunjukkan nilai 0,874 bernilai positif, sehingga semakin tinggi nilai kompetensi (X2) pada nilai tertentu, maka meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada nilai tertentu pula. Hal ini mengindikasikan bahwa H2 diterima. Kesimpulaannya signifikan pada kepercayaan 95% sebab nilai t hitung kompensasi sebesar 7,296 lebih besar dari pada t tabel 2,030.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudi Suprianto (2017) dan Gede Riana (2018) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat keeratan yang sangat kuat dengan besarnya kontribusi kompetensi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) 93,4%. Dengan demkian besar kontribusi kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,2%. Sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jika diproyeksikan berdasarkan uji regesi diperoleh persamaan Y= 3,132 + 0,289X1 + 0,636X2 yang menunjukkan hasil yang positif sehingga semakin tinggi nilai kompensasi dan komptensi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (H3 diterima). Kesimpulaannya signifikan pada kepercayaan 95% sebab nilai F hitungsebesar 119,469 lebih besar dari pada f tabel 3,27.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tubagus Ismail (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri. Hipotesis yang menyatakan terdapat suatu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima atau H1 diterima dan H0 ditolak berdasarkan nilai perhitungan t hitung > t tabel (3,677 > 2,030) dengan nilai signifikasi (0,001 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri.

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri. Hipotesis yang menyatakan terdapat suatu pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diterima atau H1 diterima dan H0 ditolak bedasarkan nilai perhitungan t hitung > t tabel (7,296 > 2.030) dengan nilai signifikasi (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri.

Terdapat pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri. Berdasarkan perhitungan Fhitung > Ftabel dengan nilai signifikan (0,00 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel bebas antara kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan pada CV Gencar Laksana Mandiri.

6. REFERENSI

Ardana, I Komang. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta

Arep, Ishak & Hendri Tanjung. (2019). *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT grasindo

Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016),Indeks,Jakarta.

Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Handoko dalam jurnal Desmawati. (2017). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Edisi ke-2. BPFE.Yogyakarta.

Hasibuan & Melayu S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.

Ismail. Tubagus. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 03, Oktober 2016: 353-369**.** Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Teori dan Praktek). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Malayu, S,P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Riana, Gede. 2016. Jurnal pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sekolah. Univesitas Udayana. Bali. 47612-517-102814-2-10-20190427.pdf

Supriyanto, Yudi. 2016. Jurnal pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai koperasi. Universitas PGRI Ronggolawe. Tuban. Microsoft Word - 64 Yudi Supiyanto.doc (core.ac.uk)

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono dalam jurnal M.Alwi. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Swadaya gunung jati universitas.Cirebon.

Wibowo dalam jurnal Desmawati. (2018). Manajemen kinerja. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.