

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL MEDAN

Oleh:

Jodi Kristovel Hutabarat ¹⁾

Ishak Nico Silalahi ²⁾

Veramika Sembiring ³⁾

Runggu B. Napitupulu ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

jodicristo08@gmail.com ¹⁾

veramikas@gmail.com ²⁾

ishak.nico996@gmail.com ³⁾

rb.napitupulu@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how employee competency and compensation performance affect their work at PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. The type of data analysis used is quantitative analysis data. The data collection method used in this study was to send questionnaires to respondents. The Likert scale is the rating scale used in this study. About 69 respondents from PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan uses a survey tool. In this research data analysis method, known as T-TEST and F-TEST, we use classical assumptions, validation, reliability, multiple linear regression, and hypotheses. The results of the regression analysis along the multiple line $Y = 6.157 + 0.019 X1 + 0.845 X2$ indicate that the competency variable has no significant effect on employee employment traits with a tcount (0.160) ttable (1.995) and a significance of $0.101 > 0.05$. Fair variable compensation

Keywords: Competence, Compensation, Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja kompetensi dan kompensasi karyawan mempengaruhi pekerjaannya di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. Jenis data analisis yang digunakan adalah data analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengirimkan kuesioner kepada responden. Skala Likert adalah skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini. Sekitar 69 responden dari PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan menggunakan alat survei. Dalam metode analisis data penelitian ini, yang dikenal dengan UJI T dan UJI F, kami menggunakan asumsi klasik, validasi, reliabilitas, regresi linier berganda, dan hipotesis. Hasil analisis regresi sepanjang garis berganda $Y = 6,157 + 0,019 X1 + 0,845 X2$ menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap sifat kepegawaian karyawan dengan nilai thitung (0,160) ttabel (1,995) dan signifikansi $0,101 > 0,05$. Kompensasi variabel yang sifatnya adil

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Yang dimaksud dengan keterampilan adalah kemampuan tertentu untuk melakukan suatu tugas atau melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh keterampilan terkait pekerjaan yang sesuai. Namun, dalam praktiknya, banyak orang, baik karyawan atau kelompok orang lain, yang tidak

memiliki kapasitas atau pemahaman yang terbatas tentang tugas atau tugas yang terkait, yang mengakibatkan remunerasi karyawan yang minim. Situasi di atas kemungkinan disebabkan oleh motivasi dan tingkat komitmen seseorang yang berfluktuasi terhadap pekerjaan atau bidangnya saat ini, yang tidak diragukan lagi akan berdampak negatif pada efektivitas perusahaannya. Setiap karyawan harus menerima kompensasi yang sesuai selain memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Metode tunggal yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, kompensasi juga merupakan komponen penting untuk setiap bisnis yang ingin mengembangkan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Kompensasi adalah setiap pembayaran yang dilakukan dalam bentuk uang, barang seperti uang tunai, atau properti lainnya.

Sebagai pembayaran atas hasil produksi yang sebelumnya diberikan kepada perusahaan, pedagang dapat menjual barang jangka panjang atau jangka pendek. Akibatnya, bisnis harus lebih mempertimbangkan mereka yang meminta kompensasi yang layak karena pembayaran seperti itu sering membuat pekerja enggan melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompleks kinerja karyawan adalah sesuatu yang dianggap penting oleh karyawan dan perusahaan untuk tuan menciptakan barang dan jasa berdasarkan kompetensi, sikap dan tindakan, namun kinerja ini akan dipengaruhi oleh, indikator:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Efisiensi
4. Kemampuan
5. Ketepatan

b. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang dimiliki hubungan kasual atau sebagai sesuatu dari akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, indikator :

1. Keterampilan (*Skill*)
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
3. Konsep diri (Sikap)
4. Sifat (*Trait*)
5. Motif

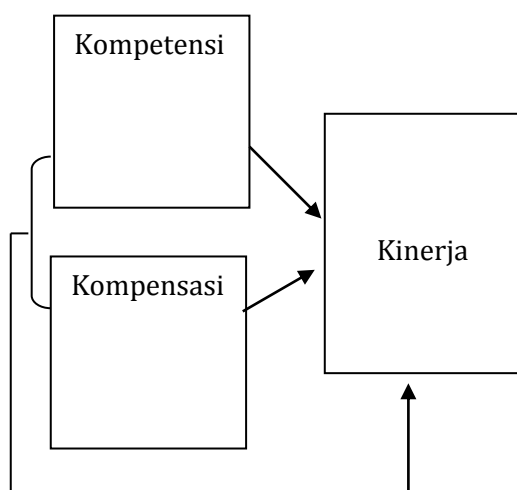
c. Kompensasi adalah Seluruh jumlah ganti rugi yang diberikan kepada peserta pelatihan sebagai pengganti pengganti jasa yang telah diperoleh sebelumnya dikenal dengan istilah santunan.

Kompensasi dibagi menjadi bentuk finansial dan non-finansial.

Kompensasi finansial terdiri dari tunjangan gaji, upah, dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan seseorang dari pekerjaannya secara langsung atau dari lingkungan psikologis, fisik, atau pekerjaan tempat mereka bekerja. indikator :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar : Kerangka Pemikiran
Sumber : Diolah penulis

2.3 Hipotesis

- Hp : Terdapat pengaruh kompetensi pada kinerja
- Hp : Terdapat pengaruh kompensasi pada kinerja
- Hp : Terdapat pengaruh secara simultan kompetensi dan kompensasi pada kinerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan dilakukan dimulai dari bulan Juni-Agustus 2021. sampel sebanyak 69 orang, dengan menggunakan data primer

3.1 Metode Pengumpulan Data

- a. Kepustakaan
- b. Lapangan

3.2 Metode Analisis Data

- a. Uji Instrumen
- b. Analisis Regresi Berganda
- c. Uji asumsi klasik

Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak.

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisitas

3.3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Untuk melihat variabel *independe* terhadap variabel *dependent* secara parsial

b. Uji Simultan

Untuk melihat variabel *independe* terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama

c. Koefisien Determinasi

Untuk Melihat nilai varian dipengaruhi oleh variasi nilai bebas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Brikut hasil pengumpulan data :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Laki-Laki	38
	Perempuan	31
USIA(tahun)	20-30	22
	31-40	36
	41-50	23
	>50	16
PENDIDIKAN	SMA	5
	Diploma III	25
	Sarjana	3

Sumber : Data Primer

Tabel 4.2 Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel
Kompetensi	1	0,508	0,236
	2	0,658	0,236
	3	0,462	0,236
	4	0,559	0,236
	5	0,444	0,236
Kompensasi	1	0,508	0,236
	2	0,509	0,236
	3	0,545	0,236
	4	0,558	0,236
Kinerja	1	0,603	0,236
	2	0,763	0,236
	3	0,388	0,236
	4	0,487	0,236
	5	0,779	0,236

Sumber : SPSS

Tabel 2 menunjukkan data valid

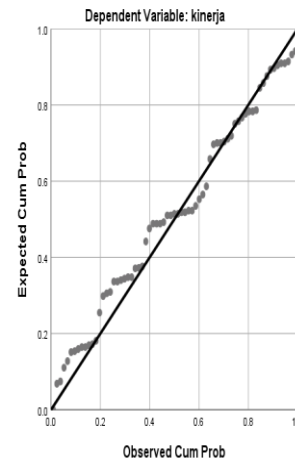
Tabel 3 Uji Reliabilitas

item	Alpha
Kompetensi	0,414
Kompensasi	0,500
Kinerja	0,552

Sumber : SPSS

Tabel 3 menunjukkan data reliabel

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1

Grafik Histogram

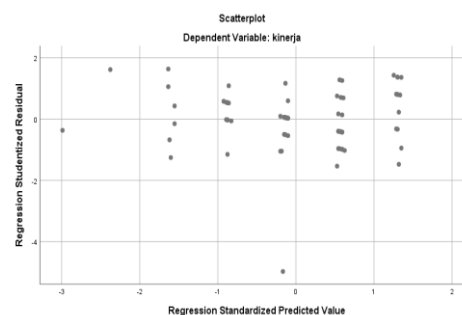
Gambar 1 menunjukkan data berdistribusi normal

Tabel 4 Multikolinearitas

Variabel	Tolera	VIF
Kompetensi	0.786	1.272
Kompensasi	0.786	1.272

Sumber : SPSS

Tabel 4 menunjukkan data tidak mengandung multikolinearitas



Gambar 1

Grafik Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan tidak

mengandung heteroskedastisitas pada data

Tabel 5 Regresi Berganda

Variabel	B
Kompetensi	0.19
Kompensasi	0.845

Sumber : SPSS

Tabel 5 menunjukkan kenaikan nilai tiap variabel

Tabel 6 Uji Parsial

Variabel	T	VIF
Kompetensi	0.160	0.873
Kompensasi	5.320	0.000

Sumber : SPSS

Tabel 6 menunjukkan pengaruh parsial variabel *depende* terhadap variabel *dependen*

Tabel 7 Uji Simultan

Variabel	F _{hitung}	Siig
Kompetensi	14,155	0.000 ^b
Kompensasi		

Sumber : SPSS

Tabel 7 menunjukkan berpengaruh secara bersama-sama variabel *depende* terhadap variabel *dependen*

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Variabel	Adj.
Kompetensi	27,9%
Kompensasi	

Sumber : SPSS

Tabel 8 menunjukkan nilai varian variasi variabel

4.2.Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap

Kinerja Karyawan

Berdasarkan regresi yang digunakan, $Y = 6,157 + 0,019 X_1 + 0,845 X_2$, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi untuk garis regresi kompetensi variabel memiliki kemiringan positif sebesar 0,019.

Sebagai gambaran, diketahui dari hasil analisis hipotesis parsial bahwa berlaku thitung (0,160) $<$ ttabel (1,995) dan signifikansi $0,101 > 0,05$.

Hal ini dapat disimpulkan dari analisis regresi paralel yang telah dilakukan dan hasil pengujian hipotesis bahwa keterampilan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan tidak secara signifikan lebih unggul dari pekerjaannya.

Mengingat hal ini, hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini tidak dapat dikonfirmasi atau disangkal

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perpotongan garis regresi yang diamati, $Y = 6,157 + 0,019 X_1 + 0,845 X_2$, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi untuk variabel regresi kompensasi memiliki kemiringan positif sebesar 0,845. Dari hasil hipotesis parsial yang dilakukan, misalnya, dapat ditunjukkan bahwa thitung (5,320) $>$ ttabel (1,995) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ adalah benar. Ketenagakerjaan karyawan PT

Telekomunikasi Indonesia Witel Medan telah dikompensasikan secara positif dan signifikan, sesuai dengan hasil hipotesis parsial pengujian dan hasil analisis regresi yang telah dilakukan.

Dengan cara ini, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dikonfirmasi.

- c. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan
- Sangat mungkin untuk melihat bahwa $F_{hitung} (14,155) > F_{tabel} (3,13)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ berdasarkan hasil hipotesis simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan keterampilan meningkat secara positif dan signifikan dalam kaitannya dengan pekerjaan karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. Dengan cara ini, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dikonfirmasi.

5. SIMPULAN

Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. dan berpengaruh bersama-sama Variabel bebas memberi varian terhadap variabel terikat sebesar 27,9%

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, dkk. 2014. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. Jurnal Manajemen Unud.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89–103.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. PT Refika Aditama.
- Kadarisman, M, 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, dkk., 2014. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*

- Pekerja Kontrak*. Jurnal Manajemen Unud.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mondy, R.W. and Mondy, J.B. (2012) *Human Resource Management*. 12th Edition, Pearson Education Limited, Boston.
- Putra Samudra, Angga, dkk. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2. Malang.
- RL Mathis, JH Jackson (2017) *Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Safroni (2015) *Fungsi- Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Ke-lompok Gramedia
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kedua, STIE Yogyakarta : YKPN
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2016. *Manajemen kinerja. Edisi, Edisi kelima*, Cetakan ke-12, Edisi Jakarta : Rajawali Pers, 2016
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). “*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,*”