

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PLN ULP RAJAPOLAH**

**Mochamad Faisal Andiyani**

Manajemen, Ekonomi & Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya

email: [andiyanifaisal22@gmail.com](mailto:andiyanifaisal22@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of competence on employee performance in PLN ULP Rajapolah employees, to determine the effect of compensation on employee performance in PLN ULP Rajapolah employees and to determine the effect of competence and compensation on employee performance in PLN ULP Rajapolah employees. The samples in this study are PLN ULP Rajapolah employees, totaling 51 people. This research was conducted by collecting data using a questionnaire data collection technique, then testing the data with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) there is an influence of competence on employee performance at PLN ULP Rajapolah Employees. (2) There is an effect of compensation on employee performance at PLN ULP Rajapolah Employees. (3) There is an influence of competence and compensation on employee performance at PLN ULP Rajapolah Employees.*

**Keywords:** *Competency, Compensation and Employee Performance*

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PLN ULP Rajapolah, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PLN ULP Rajapolah dan mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PLN ULP Rajapolah. Sampel yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PLN ULP Rajapolah yang berjumlah 51 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data kuesioner, kemudian melakukan pengujian data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PLN ULP Rajapolah. (2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PLN ULP Rajapolah. (3) Ada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PLN ULP Rajapolah.*

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia memiliki lebih banyak tenaga kerja daripada pekerjaan yang tersedia. Oleh karena itu, untuk sesuai dengan posisi yang ada, tenaga kerja harus memiliki kualifikasi yang sesuai. Sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam organisasi, termasuk bisnis dan lembaga pendidikan. Mereka berperan penting dalam menentukan perkembangan perusahaan. Jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam bidangnya, maka pertumbuhannya akan cepat. Namun, jika sumber daya

manusia yang bekerja di perusahaan tidak berkualitas, maka perkembangan perusahaan akan terhambat (Manik et.al., 2018:2).

Di Indonesia, tenaga kerja diharapkan memiliki kompetensi khusus untuk dapat bersaing dan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan permintaan pasar. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kualifikasi tertentu agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi keberhasilan perusahaan (Maniket.al., 2018:6).

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi performa karyawan, tetapi kompetensi merupakan faktor krusial. Penting bagi sumber daya manusia untuk memiliki kompetensi yang sesuai, yang harus dipersiapkan dengan baik agar dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan mereka (Anzhori, 2021:2). Kompetensi berperan penting dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena kompetensi umumnya mencakup kemampuan fundamental seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, maka hal ini menjadi aspek kritis dalam menilai performa mereka (Weddy Nur Adam et al., 2021:42).

Selain kompetensi, faktor lain yang memiliki pentingnya adalah faktor kompensasi. Faktor kompensasi memiliki dampak yang tak kalah penting dengan faktor kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Jufrizen, 2016:3). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan dalam memberikan imbalan atau kompensasi atas jasa yang telah diberikan. Pemberian umpan balik juga berperan dalam membentuk ikatan kerja sama formal antara perusahaan dan karyawan. Dalam hubungan ini, karyawan diharapkan bekerja dengan baik, dan perusahaan diharapkan memberikan kompensasi yang pantas untuk mereka. Jika karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, seperti kurangnya bonus tahunan, penyesuaian gaji, tunjangan kesehatan, atau insentif, hal ini sering menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, diperlukan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lancar dan tanpa kesulitan. Selain kompetensi, faktor lain yang sama pentingnya adalah faktor kompensasi, karena faktor ini dapat berfungsi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang tepat, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Supatmi et al., 2015:27).

Berdasarkan penjelasan di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami hubungan tersebut secara lebih mendalam.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kompetensi**

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya mencakup keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya (Edison et.al., 2017:2). Menurut Sutrisno (2019:3) kompetensi adalah perilaku seseorang yang menonjol dalam kepemimpinan ditandai oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang positif.

Sedangkan Rahadi et.al., (2021:19) berpendapat bahwa kompetensi diartikan sebagai gabungan dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang digunakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kompetensi ini memiliki peran krusial dalam mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi.

### **Kompensasi**

Mujanah (2019:1) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan, termasuk dalam bentuk uang, barang, layanan, dan imbalan lain yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Suharmono (2019:184) kompensasi merupakan berbagai macam bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya di organisasi atau perusahaan. Secara keseluruhan Enny (2019:37) mengemukakan kompensasi dapat dijelaskan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan pekerjaannya di perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa imbalan finansial langsung atau tidak langsung, serta meliputi penghargaan yang bersifat tidak langsung.

### **Kinerja Karyawan**

Riniwati (2016:1) mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu proses di mana seseorang menghasilkan suatu pemikiran atau produk.

Sedangkan Posuma (2013:35) kinerja karyawan adalah hasil, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas, yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang diarahkan oleh pedoman dan norma yang berlaku.

Secara singkat Isvandriari et.al., (2018:17) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas, yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang diarahkan oleh pedoman dan norma yang berlaku.

### **Hipotesis**

1. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Rajapolah.
2. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PLN ULP Rajapolah.
3. Diduga terdapat Pengaruh yang signifikan Kompensasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PLN ULP Rajapolah.

### **METODE PENELITIAN**

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survey. Pengertian kausalitas menurut Sugiono (2013:59) metode kausalitas mengacu pada hubungan sebab akibat, di mana terdapat variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam konteks ini, penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis statistik deskriptif dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	51	23	30	26.10	2.291
X2	51	24	40	33.51	3.276
Y	51	14	40	34.57	4.351
Valid N (listwise)	51				

Sumber: Data Primer diolah SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.38 hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 51. Dari 51 data responden kompetensi (X1), nilai jawaban minimum sebesar 23, nilai maksimum 30, dan diketahui nilai mean sebesar 26.10, nilai standar deviasi 2.291, artinya nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka nilainya merata.

Kompensasi (X2) dari 51 responden nilai jawaban minimum sebesar 24, nilai maksimum 40, dan diketahui nilai mean sebesar 33.51, nilai standar deviasi 3.276, artinya nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka nilainya merata.

Kinerja Karyawan (Y) dari 51 responden nilai jawaban minimum sebesar 14, nilai maksimum 40, dan diketahui nilai mean sebesar 34.57, nilai standar deviasi 4.351, artinya mean lebih besar daripada nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka nilainya merata.

**Analisis Linier Berganda**

Analisis linear berganda dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) dan variabel Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis linear berganda menggunakan SPSS versi 25.

**Struktur Pengaruh antara Variabel X1, X2, dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.125	6.900		.308	.759		
X1	.534	.237	.281	2.251	.029	.899	1.113
X2	.552	.166	.416	3.328	.002	.899	1.113

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil Tabel maka persamaan analisis regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 2.125 + 0.534 + 0.552$$

Hasil persamaan analisis linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta diketahui 2.125 artinya jika Kompetensi dan Kompensasi bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) didapatkan sebesar 0.534 artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika kompetensi naik 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.534 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) didapatkan sebesar 0.552 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika kompensasi naik 1 satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.552 satuan.

### Hasil Koefisien Kolerasi

#### Koefisien Kolerasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.298	3.644

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS bersi 25

Berdasarkan Tabel maka diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.571 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Rajapolah. Berdasarkan penafsiran kolerasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat.

Hasil Koefisien Determinasi

#### Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.298	3.644

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS bersi 25

Hasil perhitungan R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) sebesar 0.326 dari angka tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Rajapolah sebesar 32,6% sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan kepemimpinan.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel-variabel independen (kompetensi dan kompensasi) secara parsial berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t dilakukan menggunakan SPSS versi 25.

Diketahui :

Nilai sig. < 0.05

Nilai t hitung > t tabel

t tabel =  $t(a/2 ; n-k-1)$

a = 5% =  $t(0,05/2 ; 51-2-1)$

= 0,025 ; 48

= 2.011

**Pengaruh Kompetensi (X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.125	6.900		.308	.759			
X1	.534	.237	.281	2.251	.029	.414	.309	.267
X2	.552	.166	.416	3.328	.002	.505	.433	.394

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Kompetensi dengan Kinerja karyawan sebesar 0.309 menunjukkan nilai koefisien kolerasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu  $(0.309)^2 = 0,095$  atau 9.5%, artinya secara Parsial Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 9.5%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0.029 < 0.05$  dan nilai t hitung  $2.251 >$  nilai t tabel 2.010 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Pengaruh Kompensasi (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Pengaruh Kompensasi (X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.125	6.900		.308	.759			
X1	.534	.237	.281	2.251	.029	.414	.309	.267
X2	.552	.166	.416	3.328	.002	.505	.433	.394

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan sebesar 0.433 menunjukkan nilai koefisien kolerasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu  $(0.433)^2 = 0.1875$  atau 18.75%, artinya secara Parsial Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 18.75%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0.02 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3.328 >$  nilai t tabel 2.010 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.028	2	154.514	11.634	.000 <sup>b</sup>
	Residual	637.481	48	13.281		
	Total	946.510	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Primer diolah SPSS versi 25

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai sig. Variabel X1 (Kompetensi) dan X2 (Kompensasi)  $0.00 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompetensi) dan X2 (Kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan kompetensi dan kompensasi cukup baik dan mendorong kinerja karyawan kearah yang lebih baik.
2. Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### REFERENSI

Any Isvandriari, & Bagus Al Idris. (2018). Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Azmul Anzhori. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantaupratap.

Christilia O. Posuma. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Dedi Rianto Rahadi, Ety Susilowati, & M Miftah Farid. (2021). Kompetensi Sumber

Daya Manusia (Pandu Adi C & Moch Muslih, Eds.; ONE). CV. LENTERA ILMU MADANI.

Edison, Anwar, & Komariyah. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7.

Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, & Hamidah Nayati Utami. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7, 25–37.

Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.

Riniwati. (2016). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*.

Suharnomo. (2019). *Manajemen Kompensasi*.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sutrisno. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

Weddy Nur Adam, Wan Suryani, & Eka Setia Dewi Tarigan. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>