

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta

Sheilla Arlea¹, Dadan Ahmad Fadili², Anggi Pasca Arnu³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

sheillaarlea.sa@gmail.com¹, d4fadili@gmail.com², anggi.pasca@fe.unsika.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of the researcher using descriptive research method is to find out how the description of compensation and compensation as an independent variable and employee performance as a variable. This research is a quantitative research with descriptive and verification research methods. In this study the population of all employees of PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia as many as 1,675 employees. Determining the number of samples from a certain population using the Taro Yamane formula for an error rate of 5% so that the results of the sample calculation obtained 323 respondents for this study. The sampling technique used is simple random sampling. The results of the study found that there was a relationship between competence and compensation for PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Purwakarta Regency. There is a partial effect between compensation and compensation on the performance of employees of PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Purwakarta Regency. And there is a simultaneous influence between competence and compensation on employee performance at PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Purwakarta Regency.

Keywords : competence, compensation, performance

ABSTRAK

Tujuan peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang kompetensi dan kompensasi pengetahuan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini populasi yang digunakan seluruh karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia sebanyak 1.675 Karyawan. Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan menggunakan rumus Taro Yamane untuk tingkat kesalahan 5% sehingga hasil perhitungan sampel diperoleh 323 responden untuk penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan ialah *simple random sampling*. Hasil penelitian didapatkan Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kompensasi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Dan Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, kinerja

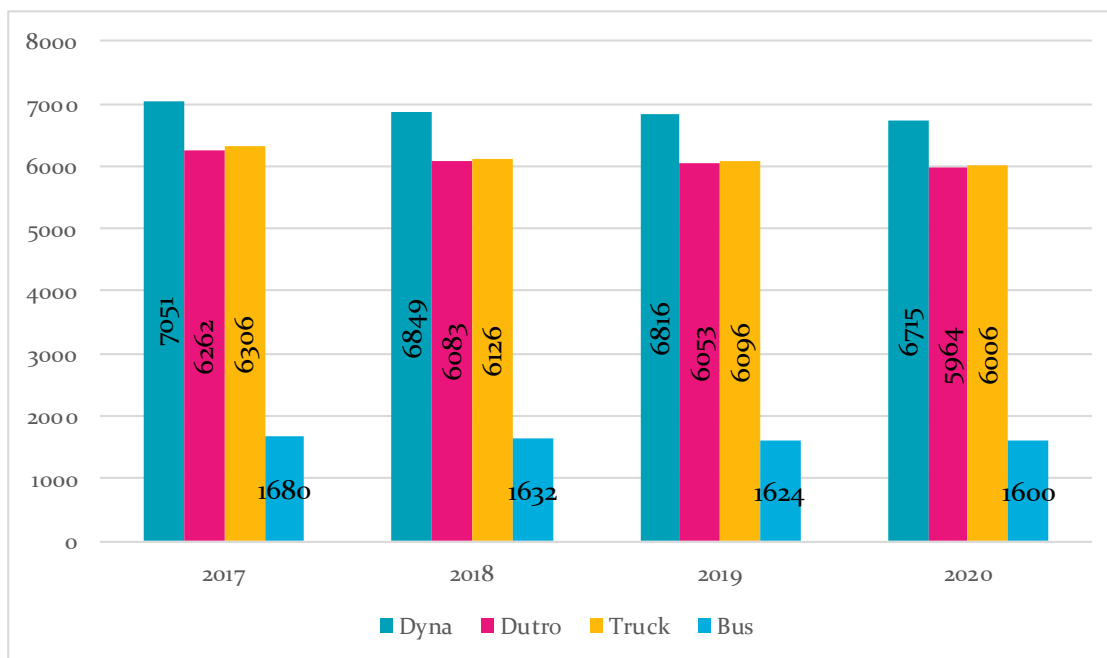
PENDAHULUAN

Perusahaan dan sumber daya manusia juga merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. "Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan

kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya” (Ulfa, Kusdi, & Ika, 2013).

Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil atas prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya (Setiyawan & Waridin dalam Widodo, 2011).

PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia adalah perusahaan swasta multi nasional berskala internasional permodalan asing yang bergerak disectoromotif, perakitan (assembling) kendaraan bermotor berada empat atau lebih, untuk kendaraan Bus dan Truck bermerk Hino di Indonesia. Berikut ini adalah data produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Data Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Tahun 2017-2020

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan secara akumulatif data produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia mengalami tren penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan produktivitas perusahaan pada kurun waktu 2017 sampai dengan 2020. Pada tahun 2020 mengalami penurunan berdasarkan informasi manajemen dikarenakan pemberhentian produksi karena covid-19 pada bulan April – Juni akibat kebijakan lockdown oleh pemerintah dan manajemen memutuskan untuk tidak produksi selama 3 bulan pada bulan Juli perusahaan sudah mulai beraktifitas kembali.

Berdasarkan data absensi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia pada bulan Januari – Desember Tahun 2020 dapat dijelaskan bahwa masih terlalu banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena Sakit dan Ijin. Dari data di atas total absensi karyawan pada bulan Januari - Desember Tahun 2020 adalah sebanyak 1.165 karyawan atau sebesar 8% dari jumlah karyawan. Presentase dengan ketidakhadiran karyawan tertinggi terletak pada bulan oktober sampai dengan bulan april yang mencapai 10% dari jumlah karyawan. Apabila di biarkan terus-menerus nantinya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Era global dan kompetisi pada saat ini harus dihadapi oleh semua perusahaan yang ada didunia ini, tidak terkecuali PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia harus senantiasa meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan agar dapat bersaing secara global. Salah satu faktor yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu.

Rendahnya kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan yang menjadi penyebab terjadinya masalah mengenai produktivitas suatu perusahaan. Pada perusahaan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia, mengenai kinerja karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian yang dilakukan pada 30 orang karyawan, didapatkan hasil menunjukkan bahwa terdapat 30% karyawan menjawab “sangat tidak setuju” pada pernyataan karyawan selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya minat karyawan untuk memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dilakukannya.

Berdasarkan data Pendidikan Terakhir Karyawan Departemen Produksi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia menunjukkan bahwa terdapat penurunan pada pendidikan SLTA/Sederajat mengalami penurunan, dan karyawan yang menamatkan jenjang diploma mengalami kenaikan hal ini menandakan semangat karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia untuk meningkatkan pendidikan formal cukup tinggi.

Berdasarkan Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia menunjukkan bahwa terdapat penurunan jumlah pegawai pada tahun 2020 terdapat penurunan jumlah karyawan menjadi 1.675 karyawan, lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 2.058 karyawan. Kondisi penurunan karyawan dikarenakan sedang pandemi dan tidak adanya perpanjangan kontrak kerja untuk para karyawan yang mengakibatkan produksi juga menjadi semakin menurun. Hal tersebut akan mempengaruhi kompensasi dan kinerja pada karyawan tersebut.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keselamatan kerja, beban kerja dan faktor lain-lainnya. Dimana saat pegawai memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja maka karyawan merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, pegawai tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi disekitarnya dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini merupakan kondisi yang saling menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawannya.

Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat ditentukan oleh pendayagunaan SDM. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Pemberian kompensasi yang

adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2016:189).

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 30 karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta terdapat 27% karyawan menjawab “sangat tidak setuju” pada pernyataan karyawan memiliki pengetahuan tentang standar operasional prosedur (SOP) pekerjaan. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta kurang mengetahui standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk, 2012:323).

Berpedoman dalam Ketentuan Menteri Tenaga Kerja serta Transmigrasi nomor 7 tahun 2013 yang menerangkan bahwa UMR atau Gaji Minimal Regional diputuskan oleh Gubernur menjadi petinggi pengaman dalam lingkup tempat Provinsi, tergolong gaji UMR Purwakarta. Merujuk pada Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000 standar penghasilan minimum untuk satu wilayah tingkat provinsi yang diberlakukan untuk keseluruhan area baik Kota atau Kabupaten di daerah tersebut. Berdasarkan UMR kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa upah minimum kabupaten terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil pra survei variabel kompensasi pada 30 karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta terdapat 30% responden menjawab “sangat tidak setuju” pada pernyataan Bonus yang diberikan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bonus yang diberikan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta kurang sesuai dengan kinerja karyawan.

“Kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pujiarti” (Wheatley and Doty, 2010). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sridaryono Widyatmini dan Hakim (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus, Sirait, Siburian dan karo (2019) juga memperoleh hasil bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Setelah menelaah fenomena yang ada, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh dari kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. Dan penulis ingin memberikan informasi bahwa melalui faktor kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas, maka penulis akan melakukan penelitian yang diajukan sebagai bahan penulisan proposal yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang kompetensi dan kompensasi pengetahuan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan metode penelitian verifikatif bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis melalui perhitungan statistik.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) dan variabel yang kedua adalah variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini populasi yang digunakan seluruh karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. Dalam penelitian ini telah dilakukan pengambilan data untuk menentukan jumlah sample dengan mencari data di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. Populasi pada penelitian ini sebanyak : 1.675 Karyawan.

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan menggunakan rumus Taro Yamane untuk tingkat kesalahan 5%.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

d = Galat Pendugaan/ Standard Deviasi

Rumus untuk mengambil sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{1.675}{(1.675 \cdot 0,05^2)+1}$$

$$n = \frac{1.675}{5,187}$$

$$n = 323$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dengan taraf kesalahan 5% diperoleh 323 responden untuk penelitian ini.

Teknik sampling yang digunakan ialah *simple random sampling* yang merupakan pengembalian anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Keabsahan Data

Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 323 responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *alpha croncbach* lebih besar dari 0,6 hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas hasil nilai residual pada data yang diperoleh dari hasil output yaitu sebesar 0,070. Maka menunjukkan hasil signifikansi $0,070 > 0,05$ dengan demikian, nilai residual dari data hasil output pada penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Deskriptif

Kompetensi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta

Kompetensi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta memperoleh total skor 14.017 dengan rata-rata skor 1.168 pada kategori setuju. Hal ini mengartikan bahwa kompetensi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan skor terbesar adalah Kondisi kerja secara efektif dan efisien dengan jumlah skor 1.208 hal ini mengartikan karyawan mampu berinisiatif untuk dapat bekerja dengan pola kerja yang efektif. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah indikator motivasi berprestasi dengan skor 1.127. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta cukup mampu dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi di tempat kerja mesti ditingkatkan kembali.

Kompensasi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta

Kompensasi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta memperoleh skor sebesar 14.062 dengan rata-rata skor 1.171 ber kriteria setuju. Hal ini mengartikan kompensasi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan skor terbesar adalah insentif dengan skor 1.208. hal ini menunjukkan bahwa insentif yang karyawan terima sesuai dengan kinerja. Sedangkan indikator dengan skor terkecil adalah tunjangan kesehatan dengan skor 1.148. Hal ini mengartikan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta cukup mampu tunjangan kesehatan yang diperuntukan untuk karyawan.

Kinerja Karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta

Kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta memperoleh total skor 11.672 dengan rata-rata skor 1.167 pada kriteria

setuju. Hal ini mengartikan kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta sudah berjalan dengan baik. Indikator dengan jumlah skor terbesar adalah Pengambilan Keputusan dengan skor 1.191. hal ini mengartikan karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta mampu mengambil keputusan dengan tepat waktu. Sedangkan indikator dengan jumlah skor terkecil adalah solidaritas karyawan dengan skor 1.135. Hal ini mengartikan karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta mesti meningkatkan solidaritas antar karyawan.

Transformasi Data

Data yang terkumpul melalui kuesioner dalam penelitian ini berbentuk data ordinal yang termasuk dalam kelompok non metric, sedangkan untuk menganalisis uji verifikatif diperlukan data dengan ukuran skala interval. Oleh karena itu, data ubah lebih dahulu menjadi data interval dengan Method of Successive (MSI). Adapun hasil transformasi selengkapnya tercantum pada lampiran.

Analisis Verifikatif

Analisis Korelasi

Tabel 1 Uji Koefisien Korelasi

Correlations		Kompetensi	Kompensasi
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	323	323
Kompensasi	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	323	323

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Dari hasil pengolah data primer dengan SPSS didapatkan bahwa koefisien korelasi antara kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) adalah 0,704 dapat disimpulkan bahwa

korelasi antara kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) termasuk ke dalam kategori kuat karena terdapat pada interval koefisien 0,60 – 0,799.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.568	.571	3.531
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan total pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 56,8%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar $1 - 0,568 = 0,432$ atau 43,2%.

Pengujian Hipotesis

Korelasi Kompetensi dengan Kompensasi

Pengujian hipotesis korelasi antara Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, yaitu dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$$r = 0,704$$

$$n = 323$$

Maka :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,704 \sqrt{323-2}}{\sqrt{1-0,704^2}}$$

$$t = \frac{0,704 (17.916)}{\sqrt{1-0.495}}$$

$$t = \frac{12.612}{0.710}$$

$$t = 17,763$$

Nilai t_{hitung} diatas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% $df = n - 2 = 323 - 2 = 321$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,975$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (17,763) > t_{tabel} (1,975)$ maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat korelasi Kompetensi dan Kompensasi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Pengaruh Parsial Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Adapun untuk menguji adanya pengaruh antara Kompetensi dengan Kompensasi dengan tingkat signifikansi (α) 5% degree of freedom $(df)=(n-k) = 323 - 2 = 321$ diperoleh $t_{tabel} 1,975$. Adanya pengaruh parsial pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta diperlihatkan pada tabel 4.47 sebagai berikut:

Tabel 3 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.371	1.414		5.212	.000
	Kompetensi	.274	.042	.338	6.555	.000
	Kompensasi	.386	.042	.478	9.276	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi adalah 6,555. Nilai t_{hitung} diatas selanjutnya dibandingkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%, $df= n - 2 = 323 - 2 = 321$ diperoleh $t_{tabel} = 1,975$. Dengan demikian diketahui nilai $t_{hitung} (6,555) > t_{tabel} (1,975)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Pada tabel nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 9,276. Nilai t_{hitung} diatas selanjutnya dibandingkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5%, $df= n - 2 = 323 - 2 = 321$ diperoleh $t_{tabel} = 1,975$. Dengan demikian diketahui nilai $t_{hitung} (9,276) > t_{tabel} (1,975)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

f_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$, dengan sampel 323 maka diperoleh f_{tabel} sebesar 3,050.

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5302.398	2	2651.199	212.648	.000 ^b
	Residual	3989.609	320	12.468		
	Total	9292.006	322			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi						

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil F_{hitung} menunjukkan nilai $F_{hitung} = 104,378$ dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,050$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($212,648 > 3,050$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$) dengan hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh Simultan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Pembahasan

Korelasi Kompetensi dengan kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dengan kompensasi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Besarnya hubungan antara kompetensi dan kompensasi pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta adalah 0,704 terletak pada kriteria kuat.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan arah kehidupan organisasi. Manusia sebagai individu mempunyai perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) yang berbeda satu dengan yang lain. Perilaku dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penentuan kinerja seseorang karyawan dilihat dari tingkat kompetensi yang dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerjanya. Sejumlah kompetensi dapat dianggap menentukan kesuksesan seorang karyawan.

Kompetensi juga merupakan faktor kunci penentuan bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Betapa pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, karena pengembangan karyawan berbasis kompetensi merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan atau pimpinan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan dan kepatuhan. Pengolahan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan kompetensi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi diberikan secara tepat dan peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan kepada perusahaan. McClelland dalam Rival dan Sagala (2011:299) dalam kaitannya kompetensi mempunyai pengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan, mengatakan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rita Ariyani Subiyoto (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi hubungan yang sangat kuat nilai koefisien korelasi sebesar 0,879.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Besarnya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta adalah 22,7%.

Menurut Mc Clelland dalam Rivai dan Sagala (2011:299) menyatakan bahwa: "dalam kaitannya kompetensi mempunyai pengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan, mengatakan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi sudah dianggap penentu dan faktor kunci kesuksesan seorang pegawai didalam menghasilkan kinerja yang baik. Begitu pentingnya kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dilakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti pelatihan atau pengembangan pegawai berbasis kompetensi, karena hal itu adalah salah satu wujud pengakuan dan perhatian pihak manajemen organisasi kepada pegawai untuk dapat menunjukkan kemampuan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Yusrizal (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 34,1%.

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan. Kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:84) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan kemampuan kerja nantinya akan mempengaruhi hasil kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darso (2016) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta. Besarnya total pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 56,8%. Adapun pengaruh variabel lain di luar model adalah sebesar 43,2%.

Perusahaan memiliki visi untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan didalam suatu perusahaan, merupakan aset yang sangat penting.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus diberikan perhatian lebih kepada setiap karyawan yang ada

diperusahaan. Diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan dan memotivasi karyawan dalam bekerja dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat, ketekunan, dan mengeluarkan segala keterampilan dan mengaplikasikan segala pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Jika karyawan bekerja dengan penuh semangat, ketekunan, dan mengeluarkan segala keterampilan dan mengaplikasikan segala pengetahuannya, serta kompensasi yang adil dan layak sudah tercapai, maka nantinya akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016) menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kompensasi PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia Kabupaten Purwakarta.

Saran pada penulis selanjutnya, agar dapat meneliti dengan variabel dan tahun yang lebih luas sehingga dapat menjangkau beberapa faktor lainnya yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bagus, F. Y. S., Sirait, A. W., Siburian, T. F., & Karo, O. S. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank Bpr). *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 316-322.
- Darso. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Kepulauan yapen.

- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Ratnasari, S. L. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*.
- Subiyoto, R. A. (2015). *Hubungan Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Yanmasum Rspad Gatot Soebroto DITKESAD (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta)*.
- Ulfa, M. (2013). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan auto 2000 Malang Sutoyo) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Wheatley, Kathleen K, Doty, D Harold (2010). *Executive Compensation as a Moderator of the Innovation - Performance Relationship*
- Widodo, J. (2021). *Analisis kebijakan publik: Konsep dan aplikasi analisis proses kebijakan publik*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).