

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Karyawan PT. Pertamina Patraniaga Cikampek

Kanisa Sri Dewi^{1*}, Novian Ekawaty²,

¹S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

²S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the effect of competence and compensation on the performance of employees of PT Pertamina Patraniaga Cikampek. This study used quantitative research methods using descriptive and verification methods. The sample used in this study was 165 people as employees of the distribution section of PT Pertamina Patraniaga Cikampek. using the slovin method and using a random sampling technique from a population of 280 people. The analytical technique used in this research is the technique of scale-range analysis, path analysis using the Method of Succesive Interval (MSI), the Microsoft Excel 2013 computer program and the SPSS version 25 application. There is a positive and significant partial effect of compensation variable on employee performance. And there is a positive and significant influence simultaneously between the variables of competence and compensation on employee performance.

Keywords: *Competence, Compensation, Employee Performance*

✉ Corresponding author :

Email Address : kanisadewi9090@gmail.com

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang besar, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dalam setiap kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Setiap perusahaan memiliki satu tujuan. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang unggul dan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatannya. Bahkan perusahaan harus mampu melakukan rekrutmen dan seleksi secara akurat setiap membutuhkan tenaga kerja baru, dengan didasari perencanaan sumber daya manusia yang akurat diharapkan perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif. Tenaga kerja tersebut agar dapat dipertaruhkan dan dikembangkan guna mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat dimasa mendatang.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, seperti sumber energi, tenaga kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pembinaan sumber daya manusia (SDM) akan dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap Kompensasi perusahaan, meningkatkan kerja sama tim, komunikasi antar bagian dan hubungan antar manusia, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja dan efektifitas perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Apabila hal ini sudah disadari dan dihayati serta rasa memiliki oleh SDM sudah tertanam dalam perusahaan, maka kondisi ini akan memberi semangat dan kekuatan yang dapat memberdayakan sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan melalui kegiatan setiap hari.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi dalam menghasilkan *output* sesuai kualitas dan jumlah.

PT Pertamina Patraniaga Cikampek merupakan perusahaan yang bergerak dibidang minyak dan gas. Perusahaan perdagangan dan logistik untuk menyimpan serta mendistribusi minyak dan gas dari hulu ke hilir. Untuk terus tetap bersaing dan berkompetensi di pasar global PT Pertamina Patraniaga Cikampek perlu memperhatikan kembali kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemimpin perusahaan sering kali tidak memperhatikan kinerja karyawannya kecuali ketika perusahaan benar-benar dalam keadaan yang merosot. Hal ini akan berdampak serius bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi landasan yang sesungguhnya dalam sebuah perusahaan karena jika tidak ada kinerja yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kinerja karyawan sangat perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan. Terkait kinerja pendistribusian BBM yang belum mencapai target perusahaan, Tingkat absensi karyawan yang nyatanya dilapangan masih banyak karyawan yang ijin dalam bekerja, berpengaruh pula pada rendahnya nilai kompetensi karyawan dalam mendapat penghargaan dan upah yang belum ada kenaikan dalam kurun waktu satu kali pergantian tahun.

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT Pertamina Patraniaga Cikampek, peneliti melakukan studi pendahuluan kepada 30 responden karyawan, sebagai berikut:

Table 1. Hasil Studi Pendahuluan Kinerja Karyawan

No.	KINERJA KARYAWAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Rekan kerja memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja	6	14	10	-	-
2.	Rekan kerja memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	4	10	14	2	-
3.	Rekan kerja memiliki kemampuan yang sesuai dalam pekerjaan	3	12	15	-	-
4.	Rekan kerja mempunyai antusiasme yang tinggi dalam bekerja	5	10	11	4	-
5.	Rekan kerja memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam bekerja	4	5	15	5	1
6.	Rekan kerja memiliki kecermatan yang detail dalam bekerja	3	13	10	4	-
7.	Rekan kerja selalu berhasil mengerjakan pekerjaan sesuai target	-	8	16	5	1
8.	Rekan kerja selalu berhasil menegerjakan pekerjaan sesuai dengan standar	4	10	12	3	1
9.	Rekan kerja selalu berhasil menegerjakan pekerjaan tepat waktu	1	13	13	3	-
10.	Rekan kerja tidak pernah terlambat dalam bekerja	3	7	10	8	2
11.	Rekan kerja selalu bekerja secara efektif	5	8	10	4	3
12.	Rekan kerja memiliki tingkat kehadiran yang baik	5	10	13	2	-
13.	Rekan kerja selalu bekerja bersama tim	5	13	9	3	-
14.	Rekan kerja selalu berkomunikasi dengan karyawan lainnya	4	15	10	1	-
15.	Rekan kerja saling membantu bila ada kesulitan dalam bekerja	6	15	6	3	-
Presentase		12,89%	36,22%	38,67%	10,44%	1,78%

Sumber : Pra Penelitian, 2021

Dilihat dari tabel 1.3 menjelaskan bahwa, dari 30 responden mendominasi kolom (CS) cukup setuju dengan presentase sebesar 38,67% untuk skor tertinggi yaitu pada pernyataan keberhasilan rekan kerja mengerjakan pekerjaan sesuai target. Kemudian diikuti oleh kolom (S) setuju dengan presentase 36,22%, selanjutnya diikuti oleh kolom (SS) sangat setuju dengan presentase 12,59%, dan kemudian kolom (TS) tidak setuju 10,44%, terakhir (STS) sangat tidak Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Karyawan....

setuju dengan 1,78%. Dilihat dari banyaknya skor (STS) sangat tidak setuju pada pernyataan rekan kerja selalu bekerja secara efektif. Hal ini menandakan masih banyaknya rekan kerja yang bekerja secara tidak efektif sehingga menjadikan kinerja karyawan kurang maksimal akibatnya perusahaan akan mengalami kerugian. Kemudian pada pernyataan rekan kerja tidak pernah terlambat kerja. Hal ini menunjukkan jika masih banyak karyawan yang terlambat datang bekerja sehingga perusahaan mengalami kerugian waktu yang berdampak serius. Dilanjut dengan pernyataan rekan kerja selalu berhasil mengerjakan pekerjaan sesuai target. Hal ini menandakan kesadaran karyawan yang masih banyak bekerja kurang dari target.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi Kerja dan Kompensasi. dengan kompetensi yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka kompetensi sesama karyawan sangat penting, sebab dengan adanya kompetensi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain Kompetensi Kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Kompensasi. Dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memperhatikan Kompensasi karena mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan.

Berikut ini adalah data kompensasi kerja karyawan di PT Pertamina Patraniaga Cikampek bulan Maret 2020 sampai Februari 2021:

Table 2. Data Kompensasi Kerja Karyawan di PT Pertamina Patraniaga Cikampek Bulan Mei 2020 – April 2021

Komponen Kompensasi
UMK
BPA Pengganti Biaya Angkut
Tunjangan Daerah
Upah Ritase
BPJS Kesehatan 1%
BPJS Ketenagakerjaan 3%
Penerimaan Upah

Sumber: PT Pertamina Patraniaga Cikampek, 2021

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi karyawan bidang distribusi BBM mendapat upah minimum kabupaten sebesar Rp 4.594.324 dan setelah ditambah dengan tunjangan lainnya jumlah penerimaan upah sebesar Rp 5.757.270. Upah karyawan bidang distribusi BBM pun dapat berubah sesuai upah ritase yang diterima setiap bulannya. Jika penulis amati pada data kompensasi karyawan mulai dari bulan mei 2020 sampai april 2021, untuk upah minimum kabupaten belum ada kenaikan upah dalam kurun waktu satu tahun, walaupun sudah berganti tahun dari tahun 2020 ke tahun 2021.

2. Literature Review

Korelasi Kompetensi dengan Kompensasi

Menurut Amirul Mukminin (2019:72) Kompetensi kemampuan tugas adalah kemampuan yang memungkinkan penyelesaian tugas dan mencari sumber tim. Pelatihan dan pengembangan merupakan inti dari upaya yang terus menerus dirancang untuk meningkatkan kompetensi kinerja organisasi.

Menurut Nawawi dalam Tatang Mulyana, dkk (2017:2) Kompensasi merupakan penghargaan maupun ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi tatkala mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Siswoyo (2018:21) Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor kompetensi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sehingga mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Taufiqurokhman (2016:31) Kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan. Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Didunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui, maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan.

Mengacu dengan pernyataan pengertian kompetensi di atas, hal tersebut sejalan atau berkaitan dengan pengertian kinerja yang disampaikan oleh Amirul Mukminin, dkk (2019:169) Penilaian kinerja pada dasarnya adalah mekanisme formal dalam meninjau kinerja tenaga kependidikan secara individual. Fletcher dalam oleh Amirul Mukminin, dkk (2019:169) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai kegiatan organisasi dalam berusaha untuk menilai dan mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan imbalan. Hal ini biasanya melibatkan manajer lini yang menilai kinerja bawahan mereka secara tahunan. Dalam hal isi penilaian, tidak ada pendekatan untuk mendapatkan hasil yang pasti, ini dikarenakan perilaku seseorang dalam bekerja dapat berubah pada kondisi – kondisi tertentu.

Kompetensi dan kinerja saling berkaitan, dimana kompetensi mampu menentukan kinerja seseorang dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Riyanda (2017:61) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siswoyo (2018:90) penilaian kinerja merupakan tahap pertama menentukan alasan dan tujuan dilakukannya penilaian kinerja. Tahap ini penting karena tersedia banyak metode penilaian kinerja yang belum tentu cocok. Sebagai contoh, metode *Force Choice Scales* sangat cocok untuk tujuan penentuan besarnya kompensasi atau imbalan pegawai.

Mengaitkan kompensasi karyawan dengan kinerja dapat menyelesaikan sebagian dari konflik kepentingan tetapi menciptakan masalah lainnya. Terdapat banyak kasus perusahaan yang menyesatkan investor potensial maupun investor yang ada saat ini dengan sengaja tidak menyebutkan informasi relevan yang dapat membuat saham mereka menjadi jatuh. Selain itu, terdapat banyak kasus perusahaan yang menerbitkan estimasi pendapatan dan laba yang terlalu dibesar-besarkan. Ketika perusahaan menyesatkan investor dengan menciptakan pandangan yang terlalu optimistis terhadap kinerja potensialnya, perusahaan dapat menyebabkan investor membayar terlalu banyak untuk saham perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tatang Mulyana, dkk (2017:9) adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Darso (2016:152) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi finansial dan non finansial maka tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Srimulyo dalam Poni dan Tatik (2017:194) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: (1) Faktor Kemampuan dan (2) Faktor Motivasi. Selain itu kinerja individu juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Payaman J. Simanjuntak Simanjuntak Poni dan Tatik (2017:194) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu: (1) Dukungan manajemen; (2) Kompetensi individu; dan (3) Dukungan organisasi. Pernyataan tersebut, diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Darso (2016:5) dimana kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Stefanus, dkk (2015:3) mengemukakan besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan rendah, maka kemungkinan karyawan menjadi tugas berat para pemimpin di perusahaan. Sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.

3. Metode, Data Dan Analisis

Metode Penelitian ini yaitu menggabungkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan PT Pertamina Patraniaga Cikampek bagian pendistributoran sebanyak 280 Karyawan.

Sampel Penelitian ini menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05 untuk mengukur ukuran sampel dari populasi yang telah di ketahui dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan

Dari jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 280 orang, sehingga prestasi kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{280}{1 + 280(0,05)^2}$$

$$n = \frac{280}{1,7} = 164,7$$

Jumlah sampel dibulatkan menjadi 165 orang.

Maka didapatkan jumlah sampel (n) sebanyak 165 orang sebagai karyawan bagian pendistribusian PT Pertamina Patraniaga Cikampek.

Penelitian teknik sampling yang digunakan adalah *Sampel Random Sampling*. Dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik analisis Data yang digunakan yaitu Analisis Jalur (path analysis) dengan uji Hipotesis Uji Parsial dan simultan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Kolerasi antara Variabel Kompetensi Kerja (X₁) dan Kompensasi Kerja (X₂)

Dalam analisis jalur, keterkaitan antara variabel-variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti dapat dihitung bersaran pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Untuk pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien kolerasinya. Oleh karena itu terlebih dahulu dihitung masing-masing besaran kolerasi antara variabel bebas tersebut. Berdasarkan hasil output SPSS hubungan kedua variabel bebas dapat dijelaskan sesuai tabel kolerasi dibawah ini:

Tabel 3
Kolerasi Variabel Bebas
Correlations

		Kompetensi Kerja	Kompensasi Kerja
Kompetensi Kerja	Pearson	1	.949**
	Corrrelation		.000
	Sig. (2-tailed)	165	165
	N		
Kompensasi Kerja	Pearson	.949**	1
	Corrrelation	.000	
	Sig. (2-tailed)	165	165
	N		

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS. 2022

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur variabel Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur variabel Kompetensi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 3 koefisien jalur untuk variabel Kompetensi Kerja (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Karyawan....

Kompetensi Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,243 sehingga diperoleh $Y=0,243X_1$

2. Pengaruh Parsial Kompetensi Kerja (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 16, diperoleh koefisien jalur untuk setiap variabel Kompetensi Kerja (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4
Koeficient Jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Significance
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.737	1.314		3.606	.000
Kompetensi Kerja	.222	.079	.243	2.813	.006
Kompensasi Kerja	.683	.083	.715	8.265	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022					

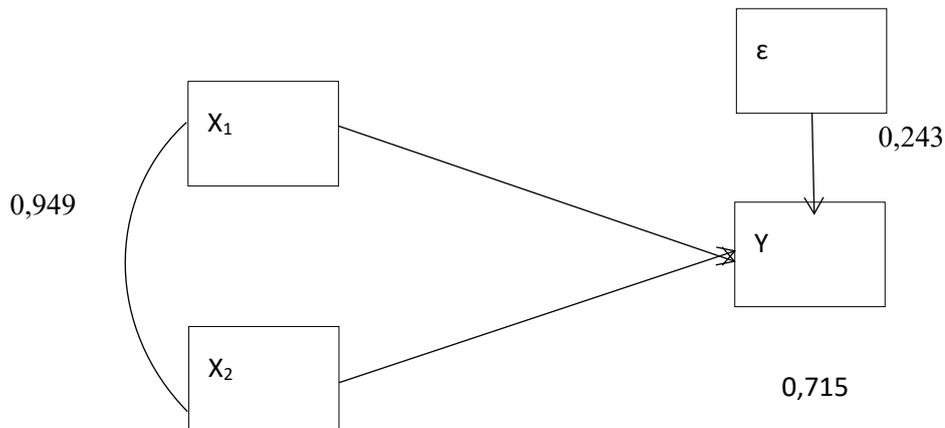
Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur variabel Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur variabel Kompetensi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4. koefisien jalur untuk variabel Kompetensi Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,243. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Kompetensi Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,243 sehingga diperoleh $Y=0,243X_1$.

2. Koefisien jalur variabel Kompensasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 4.52 Koefisien jalur untuk Kompensasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Kompensasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,715. sehingga diperoleh persamaan $Y=0,715X_2$.

3. Pengaruh Simultan Kompetensi Kerja (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Pengaruh Simultan Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Path Analys Variabel Kompetensi Kerja (X₁) dan Kompensasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa kolerasi antara Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja sebesar 0,949 serta besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel Kompetensi Kerja (0,243) lebih tinggi dibandingkan dengan variabel Kompensasi Kerja (0,715), artinya Kompetensi Kerja (X₁) lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan Kompensasi Kerja (X₂).

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

1. Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Kompetensi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Uji : Tolak H₀ jika sig. < α atau t_{hitung} > t_{tabel}

Untuk pengaruh Kompetensi Kerja (X₁) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 165-2 = 163 diperoleh t_{tabel} = 1,654. Berdasarkan tabel tabel 4. , menunjukkan bahwa t_{hitung} = 2,813 dan sig 0.000 pengaruh Kompetensi Kerja (X₁) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 5
Pengaruh Parsial Kompetensi Kerja (X₁) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	A	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
py _{x1}	0.000	0,05	2,813	1,654	H ₀ ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 5 Menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung (2,813) > t tabel (1,654), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika sig. < α atau t hitung > t tabel

Untuk pengaruh Kompensasi Kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 165-2 = 163 diperoleh t tabel = 1,654. Berdasarkan tabel tabel 4. , menunjukkan bahwa t hitung = 8.265 dan sig 0.000 pengaruh Kompensasi Kerja (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 6
Pengaruh Parsial Kompensasi Kerja (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	0.000	0,05	8,265	1,654	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 6 Menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung (8,265) > t tabel (1,654), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika sig. < α atau f hitung > f tabel

Untuk pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) dan Kompensasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5% degree of freedom (df) = (n-2-1) = 165-3 = 162, diperoleh f tabel = 3.05. sedangkan f hitung dapat dilihat pada tabel 4.68 dibawah ini:

Tabel 7 Hasil Perhitungan nilai F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10316.425	2	5158.213	77.1740	.000 ^a
Residual	1082.787	16	6.684		
Total	11399.212	18			

a. Predictors: (Constant), JumlahX1, JumlahX2

b. Dependent Variable: JumlahY

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 8
Pengaruh Simultan Kompetensi Kerja (X₁) dan Kompensasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Struktural	Sig.	A	f hitung	f tabel	Kesimpulan
ρ_{yx_1}	0.000	0,05	5158,213	3,05	H ₀ ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai sig. (0.000) < α (0,05) dan f hitung (5158,213) > f tabel (3,05) maka H₀ ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pembahasan Korelasi Antara Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja

Korelasi antara kompetensi kerja dan kompensasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,949 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif dan interval koefisiennya antara 0,800 - 1,000 berada dikategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dapat meningkatkan kompensasi pada karyawan PT Pertamina Patraniaga Cikampek dan begitupun sebaliknya.

Kompetensi yang baik dapat dapat meningkatkan kompensasi, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Amirul Mukminin (2019:72) Kompetensi kemampuan tugas adalah kemampuan yang memungkinkan penyelesaian tugas dan mencari sumber tim. Pelatihan dan pengembangan merupakan inti dari upaya yang terus menerus dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk memperoleh output yang baik dan berdampak terhadap kompensasi yang karyawan peroleh.

Sedangkan kompensasi seperti yang dikemukakan oleh Nawawi dalam Tatang Mulyana, dkk (2017:2) Kompensasi merupakan penghargaan maupun ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi tatkala mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Bekerja tanpa kompetensi yang baik tidak akan memberikan dampak yang signifikan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat pada hubungan antara kompetensi dan kompensasi yang kuat, hal ini membuktikan bahwa kompetensi menghasilkan nilai-nilai yang baik untuk organisasi dan kepentingan sendiri (kompensasi). Karena kompensasi ini terus dipelihara dan senantiasa ditingkatkan dalam kegiatan bekerja, sehingga kompetensi dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Pertamina Patraniaga Cikampek.

2. Pembahasan Pengaruh Parsial Antara Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompetensi kerja dan kinerja karyawan adalah 0,243. Dengan demikian kompetensi kerja memiliki pengaruh sebesar 6% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Atau dengan kata lain bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,06 dan memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,165, atau total pengaruh sebesar 0,225.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Fletcher dalam oleh Amirul Mukminin, dkk (2019:169), dimana penilaian kinerja sebagai kegiatan

organisasi dalam berusaha untuk menilai tenaga kependidikan dan mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan imbalan. Hal ini biasanya melibatkan manajer lini yang menilai kinerja bawahan mereka secara tahunan. Dalam hal isi penilaian, tidak ada pendekatan untuk mendapatkan hasil yang pasti, ini dikarenakan perilaku seseorang dalam bekerja dapat berubah pada kondisi – kondisi tertentu.

Hasil analisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja mencerminkan kondisi nyata yang ada pada karyawan PT Pertamina Patraniaga Cikampek bahwa melakukan *briefing*, *meeting*, serta *training* juga menanamkan nilai semangat kerja yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

b. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,715. Dengan demikian kompensasi kerja memiliki pengaruh sebesar 12,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Atau dengan kata lain bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,125 dan memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,165, atau total pengaruh sebesar 0,290.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswoyo (2018:90) dimana penilaian kinerja metode *Force Choice Scales* sangat cocok untuk tujuan penentuan besarnya kompensasi atau imbalan pegawai. Terlepas dari metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Perlu diketahui bahwa kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Kadarisman (2012) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas ke organisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan ke organisasian. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pembahasan Pengaruh Simultan Antara Kompetensi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh simultan kompetensi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kriteria uji nilai Sig. (0,00) < α (0,05) dan f_{hitung} (5158,213) > f_{tabel} (3,05) artinya H_0 ditolak. Artinya, kompetensi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pertamina Patraniaga Cikampek. Total pengaruh kompetensi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,905 Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 90,5% sedangkan sisanya 0,095 atau 9,5% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darso (2016:5) dimana kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan dengan uji simultan sebesar 67,7% terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, hal ini berarti bahwa apabila kompetensi dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat demikian juga sebaliknya. Variabel kompetensi kerja dan kompensasi kerja bernilai positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain kompetensi kerja dan kompensasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pertamina Patraniaga Cikampek. Artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengumpulan data dan pembahasan yang dilakukan peneliti pada kompetensi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Patraniaga Cikampek. Yaitu terdapat Korelasi antara kompetensi kerja dan kompensasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,949 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dapat meningkatkan kompensasi pada karyawan PT Pertamina Patraniaga Cikampek dan begitupun sebaliknya. kompetensi kerja memiliki pengaruh sebesar 6% dan kompensasi kerja memiliki pengaruh sebesar 12,5% terhadap kinerja karyawan. kompetensi kerja dan kompensasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Pengaruh parsial menunjukkan bahwa kompensasi lebih banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja dibanding kompetensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja pada PT Patraniaga Cikampek memiliki pengaruh lebih besar dibanding kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Patraniaga Cikampek. Pengaruh simultan kompetensi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kriteria uji nilai Sig. $(0,00) < \alpha (0,05)$ dan $f_{hitung} (5158,213) > f_{tabel} (3,05)$. Artinya, kompetensi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pertamina Patraniaga Cikampek. Variabel kompetensi kerja dan kompensasi kerja memiliki total pengaruh 90,5% sedangkan sisanya 0,095 atau 9,5% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Referensi :

- Abdullah, Ma'ruf. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Ma'ruf. 2016. *Manajemen Komunikasi Periklanan*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.
- Blocher, Edward J, David E. Stout, Gary Cokins. 2014. *Manajemen Biaya: Penekanan Strategis. Edisi 5 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hakim, Abdul.2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang : EF Press Digimedia.
- Hani, T Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara*. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Mukminin, Amirul., dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan (edisi ke-1)*. Yogyakarta: UNY Press.
- Penyusun Skripsi. 2020. *Panduan Penyusunan Skripsi*. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Priyono dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- S.M.S. Abuthahir Ali. 2014. *Management Theory and Practice*. Mumbai : NMIMS Global Access.
- Sarinah, Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Siswoyo Haryono. 2017. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Karyawan....**

Syafri, Wirman. 2014. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jatinangor : Erlangga.

Taufiqurokhman. 2014. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (edisi Kelima)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

Abrivianto, O., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Agus, dkk. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal : Manajemen (Vol 4 Tahun 2016)*.

Aldrianto, Muhammad. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Kepada PT. Kosperindo di Makassar*. Skripsi : Universitas Hasanuddin.

Alini, Putri Soetrisno. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Universitas Telkom Bandung*, Vol 7, No. 1.

Ashardi, Julian. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Departemen Perencanaan Material Dan Pergudangan Pt. Pusri Palembang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.

Damawanti, Tris. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Media Wahan Ekonomika*. Vol 13, N0. 1.

Darso. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. Tugas Akhir Program Magister. Universitas Terbuka.

Indria, Mega. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. vol. 3, no. 2, 2015, 164-170

Kolibáčová, Gabriela. 2014. *The Relationship Between Competency And Performance*. *Acta Universitatis Agriculturae Et Silviculturae Mendelianae Brunensis*. Vol 62.

Katidjan, Suharno Pawirosumarto, Tyas Yuliani. 2018. *The Effect of Competence, Training, and Compensation to Employment Performance*. *European Research Studies Journal*. Vol XXI.

Mulyana, Fajrin Yuniar. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Indonesia Power Upjp Kamojang Kabupaten Bandung*. *Jurnal Wacana Ekonomi : Universitas Garut*.

Putri, Refcy Utami. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palembang.

Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta.

Sarboini, dkk. 2018. *The Effect Of Leadership, Compensation And Competency On employee Performance Of Banda Aceh Public Health Office*. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*. Universitas Serambi Mekkaswo.

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Karyawan....

- Stefanus, dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015.
- Suminar, Tri, Titi Prihatin & Muhammad Iban Syarif. 2016. *Model of Learning Development on Program Life Skills Education for Rural Communities*. *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 6, No. 6, June 2016.
- Tania, Yoshi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting*. *Jurnal AGORA* Vol 5, No. 1, 1-8.
- Tatik, Poni Sukaesih Kurniati. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Universitas Komputer Indonesia*. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi* Vol VII No 2.
- Wijoyo, Tri Putranto. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT Sport Glove Indonesia*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.