

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR NUSANTARA BONA PASOGIT 17 (BANK BPR)

**F. Yudo Satrio Bagus, Agung Wahyudi Sirait, Tri Fena Siburian,
Oktavia Sabrina Br. Karo**

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia

yudosatrio7@gmail.com , Agungwahyudisirait92@gmail.com,
trifenasiburian@gmail.com, oktaviasabrinakaban@gmail.com

ABSTRAK

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam memecahkan ide baru, membuat standar kerja yang baik, dan kemampuan untuk menciptakan kinerja yang optimal terhadap tenaga kerja yang dapat bersaing dalam kemajuan era saat ini. Selain kompetensi, masih ada satu faktor lagi yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu pemberian kompensasi. Kompensasi sangat penting dalam sistem kerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang baik maka karyawan akan bekerja dengan baik dan kinerja karyawan akan lebih maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR). Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, populasi penelitian 84 karyawan dengan sampel semua dari jumlah populasi yang berjumlah 84 karyawan dijadikan responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kompetensi, kompensasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan indikator penting dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Dalam era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk membangun divisi sumber daya manusia yang kompetitif dan dapat bersaing secara maksimal di pasar global, sehingga penilaian karyawan bukan hanya dilihat untuk memenuhi

lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau

dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam memecahkan ide baru, membuat standar kerja yang baik, dan kemampuan untuk menciptakan kinerja yang optimal terhadap tenaga kerja yang dapat bersaing dalam kemajuan era saat ini. Adapun kompetensi yang sesuai akan membuat karyawan mampu memenuhi tujuan perusahaan.

Selain faktor kompetensi, masih ada satu faktor lagi yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu pemberian kompensasi. Kompensasi sangat penting dalam sistem kerja karyawan karena dengan adanya kompensasi yang baik maka karyawan akan bekerja dengan baik dan bisa kinerja karyawan akan lebih maksimal.

PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan Bank Perkreditan Rakyat yang berlokasi di Sunggal Sumatera Utara tepatnya di Jl. Sei Mencirim No.7, Sunggal, Kab.Deli Serdang.

Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedermayanti (2016:150), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.

Menurut Fahmi (2016:54), kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang

memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior.

Menurut Wibowo (2017:272), kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

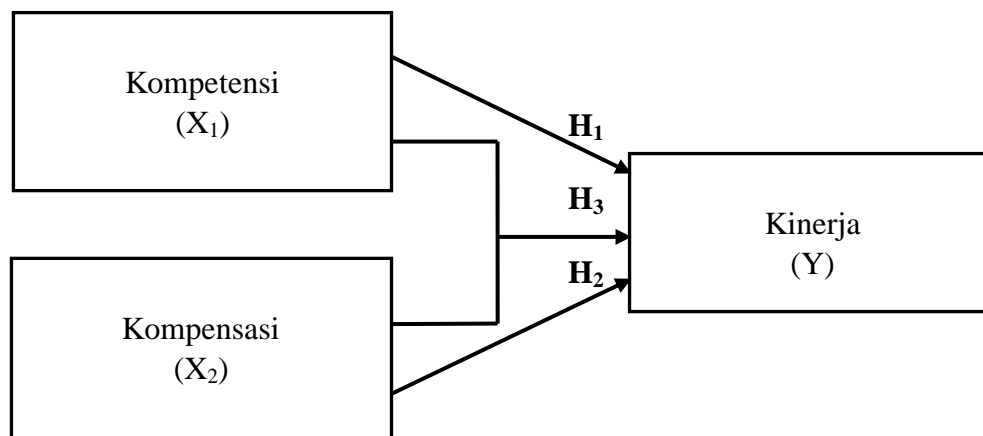
Menurut Bangun (2012:255), kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi yang kurang menarik akan meningkatkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.

Menurut Zainal (2014:541), apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi yang rendah yang didasarkan tidak sesuai kepada karyawan, maka timbul kesukaran dalam memperoleh karyawan dan memperkejarjakan karyawan yang dipandang cakap atau dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

Menurut Sutrisno (2016:195) mengatakan tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang berkompeten.

Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan uraian teori-teori yang diatas mengenai pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan dengan konseptual di bawah ini:



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan PT.BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 dengan jumlah karyawan sebanyak 84 Orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* menggunakan rumus sampel jenuh. Jumlah sampel yaitu seluruh karyawan tetap di PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 dengan jumlah karyawan sebanyak 84 Orang.

3.1 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016: 273), terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabka n tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

3.2 Indikator Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (2009: 147-148), indikator kompensasi adalah

1. Biaya hidup
2. Produktivitas
3. Skala upah atau gaji yang berlaku umum
4. Kemampuan membayar

3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutirno (2010:172-173), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Waktu kerja.

4. Kerja sama.

3.4 Uji Valid dan Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sifat penelitian yang digunakan adalah *descriptive explanatory*.

HASIL DAN PEMBAHASAN Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 1. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,266	3,750		6,472	,000
	Kompetensi	-,316	,135	-,336	-2,337	,022
	Kompensasi	,439	,126	,500	3,471	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 1. diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 24,266 + (-0,316) \text{ Kompetensi} + 0,439 \text{ Kompensasi}$$

Persamaan di atas memberi arti bahwa :

1. Konstanta a sebesar 24,266 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel pelatihan (X_1) dan insentif (X_2), maka nilai kinerja karyawan perusahaan itu sebesar 24,266 satuan.
2. Variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,-316 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan ikut naik sebesar 0,-316 satuan dengan

asumsi bahwa variabel yang lain tetap

3. Variabel insentif (X_2) sebesar 0,439 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) akan ikut naik sebesar 0,439 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis Pengujian Hipotesis Secara Simultan Menggunakan Uji F

Uji hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel uji F berikut ini:

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,261	2	53,630	6,027	,004 ^a
	Residual	720,739	81	8,898		
	Total	828,000	83			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 6,027 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,07 dengan sig. $0.000 < 0.05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y)

pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Menggunakan Uji t

Uji hipotesis secara parsial diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 3 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,266	3,750		6,472	,000
	Kompetensi	-,316	,135	-,336	-2,337	,022
	Kompensasi	,439	,126	,500	3,471	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

1. Variabel pelatihan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar -2,337 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,337 > 1,657$) dan nilai sig. $0.022 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17.
2. Variabel kompensasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 3,471 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,471 > 1,657$) dan nilai sig. $0.01 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 ^a	,130	,108	2,983

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,130 yang menunjukkan bahwa ,13% pelatihan (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 87% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi dan prestasi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,337 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,337 > 1,657) dengan nilai signifikan sebesar $0.022 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17.

Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,471 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,657 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,471 > 1,657) dengan nilai

signifikan sebesar $0.001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17.

Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki F_{hitung} sebesar 6,027 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,07 dengan sig. $0.004 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kerja pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR).

2. Kompetensi berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR).
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (Bank BPR).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit ALFABETA CV.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, M.B.A. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kasmir. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta. Edisi kedua: Penerbit Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Edisi kedua. Penerbit : ALFABETA CV.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cetakan Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan kesatu. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Ddan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung: Alfabeta,CV.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: ALFABETA, CV.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.