



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5972-5986

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar

Suhardi^{1✉}, Masdar Mas'ud², Nurpadila³

Universitas Muslim Indonesia

Email: suhardi180797@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kinerja saat ini pada Karyawan PT.Karyaputa Suryagemilang Makassar dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.Adapun untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), serta kinerja (Y). Untuk sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan, Kecuali Project Manager. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. (2) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

Kata kunci: *Kompetensi, Kompensasi, , Kinerja Karyawan*

Abstract

The Influence of Competence and Compensation on Employee Performance at PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. This study aims to determine the current performance conditions of PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar Employees with the title Effect of Competence and Compensation on Employee Performance of PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar. As for the variables used in this study are Competence (X1), Compensation (X2), and performance (Y). For the sample in this study as many as 37 respondents. The type of research used in this research is quantitative research using primary data. Data collection was carried out using a questionnaire. The population of this study are all employees, except the Project Manager. For the sampling technique in this study using a survey method. As for the analytical method used in this study, namely data validity test, data reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, simultaneous effect test (F test), partial effect test (t) and simultaneous determination test R². The results of the study show that: (1) Competence has a positive and significant influence on the performance of PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar employees. (2) Compensation has a positive and significant influence on PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

Keyword: *Competence, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral dalam setiap kegiatan instansi. Setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Salah satu faktor untuk yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Persoalan karyawan disebabkan oleh masalah yang beraneka ragam, misalnya kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Demikian halnya dengan kantor PT.Karyaputra Suryagemilang pada pemberian kompensasi selalu merujuk pada aturan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja arahan pemerintah setiap perusahaan memberikan gaji sesuai Upah Minimum Kota/Kabupaten, dan PT. karyaputra Suryagemilang selalu merujuk Pasal 61A UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh apabila perjanjian kerja waktu tertentu berakhir.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung.

Selain kompensasi, kompetensi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku karyawan. Pengertian kompetensi juga dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill* dan *mentality skill*. *Soft skill* menunjukkan kepekaan, intuisi sumber daya manusia. *Hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik sumber daya manusia. *Social skill* menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial sumber daya manusia dengan manusia disekitarnya.

PT Karyaputra Suryagemilang (KPSG) adalah perusahaan yang bergerak di bidang *business service management*, salah satu pilar bisnisnya yaitu *human resource services*. Divisi *human resource services* memiliki cakupan layanan yaitu *talent sourcing services*, *recruitment process services*, dan *manpower process services*. Saat ini klien kami sebagian besar bergerak di bidang perbankan dan asuransi terkemuka di Indonesia. Selain itu, klien kami lainnya bergerak di bidang *multifinance* dan lain-lain.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*eksplanatori research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah, sedangkan pendekatan eksplanatori menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian ini nantinya akan menjelaskan mengenai adanya hubungan tersebut saling memengaruhi.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian menggunakan perspektif pendekatan kuantitatif dengan tipe eksplanatori yang akan digunakan untuk menjelaskan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara, hasil kuesioner, dan responden pada PT Karyaputra Surya Gemilang Makassar.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah, dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di lapangan khususnya data primer, maka dalam penelitian digunakan metode observasi dan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karyaputra Suryagemilang Kota Makassar (37 karyawan).

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan secara deskriptif mengenai kompetensi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.
2. Analisis kuantitatif yaitu analisis statistik yang menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan rumus (Sugiyono, 2009).

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

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% dapat diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program statistik SPSS versi 21.

Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas Data

Uji digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r Tabel .

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian terhadap instrumen penelitian untuk menentukan apakah instrumen tersebut akan menghasilkan data yang sama apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, Sugiyono (2017). Menurut Ghazali (2013) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Ada tiga macam asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, multikolinieritas.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)
2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
3. Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Definisi Operasional dan Pengukurannya

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja atau kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah nilai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 22 orang atau 59,5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 40,5 %. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sesuai dengan jenis pekerjaan dan resiko pekerjaan yang ada pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.

2. Berdasarkan Umur

Berdasarkan data diperoleh responden yang berusia 23-27 tahun sebanyak 16 orang atau 43,2%, responden berusia 28-32 tahun sebanyak 14 orang atau 37,8%, responden berusia 33-37 tahun sebanyak 14 orang atau 37,8%, responden berusia 38-45 tahun sebanyak 7 orang atau 19%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 23-27 tahun sebanyak

16 orang atau sebesar 43,2 % yang bekerja pada PT. Karyaputra Suryagemilang Cabang Makassar.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan formal pada jenjang Sarjana tingkat Strata satu (S1). Hal ini terlihat dari penyebaran responden yaitu sebanyak 15 orang atau 40,5% adalah sarjana tingkat Strata Satu (S1), dan responden dengan Pendidikan tingkat Sekolah menengah atas (SMA) sebanyak 14 Orang atau 37,9%, D3 sebanyak 8 orang atau 21,6. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Cabang Makassar lebih diutamakan yang berpendidikan sarjana S1 karena secara umum sarjana dianggap lebih berkompeten.

4. Masa kerja Responden

Berdasarkan data yang diperoleh, masa kerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang atau 51,3% , sedangkan masa kerja 4-6 tahun sebanyak 18 orang atau 48,7%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi masa kerja 1-3 tahun yang bekerja di PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Jawaban Responden Mengenai Kompetensi(X1)

Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa untuk tanggapan responden item X1.1 mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 orang (70,3%), untuk sangat setuju sebanyak 7 orang (18,9%) dan 4 orang (10,8%) cukup setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X1.2 mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 27 orang (73%), untuk sangat setuju , 7 orang (18,9%) dan 3 orang (8,1%) memberikan jawaban cukup setuju dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X1.3 mayoritas memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 21 orang (56,8%), sangat setuju 9 orang (24,3%) dan cukup setuju 7 orang (18,9%) tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan tidak setuju . Item X1.4 mayoritas memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 26 orang (70,3%), sangat setuju 7 orang (18,9%) dan cukup setuju yaitu sebanyak 4 orang (10,8%) tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X1.5 mayoritas memberikan jawaban setuju 23 orang (62,2%), sangat setuju 8 orang (21,6%), dan cukup setuju yaitu sebanyak 6 orang (16,2%) tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju

2. Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X2)

Variabel Kompensasi (X2) dalam penelitian ini terdiri dari 5 butir pernyataan. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa untuk tanggapan responden item X2.1 mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 orang (75,%), untuk sangat setuju sebanyak 8 orang (21,6%) dan 1 orang (2,7%) cukup setuju dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.2 mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 22 orang

(59,5%), untuk sangat setuju, 9 orang (24,3%) memberikan jawaban sangat setuju dan 6 orang (16,2%) memberikan jawaban cukup setuju dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.3 mayoritas memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 24 orang (62,2%), sangat setuju 8 orang (21,6%) dan cukup setuju 6 orang (16,2%) tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju . Item X2.4 mayoritas menyatakan setuju 25 orang (67,6%), sangat setuju 9 orang (24,3%), cukup setuju 3 orang (8,1%) tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.5 mayoritas menyatakan setuju 23 orang (62,2%), sangat setuju 9 orang (24,3 %), dan cukup setuju 5 orang (13,5 %) tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Jawaban Responden Mengenai Kinerja(Y)

Variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini terdiri dari 5 butir pernyataan. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa untuk tanggapan responden item Y.1 mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 20 orang (54,1%), untuk sangat setuju sebanyak 11 orang (29,7%) dan 6 orang (16,2%) cukup setuju dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju . Item Y.2 mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 orang (62,2%), untuk sangat setuju , 11 orang (29,7%) dan 3 orang (8,1%%) memberikan jawaban cukup setuju dan tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.3 mayoritas memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 24 orang (62,2%), sangat setuju 8 orang (21,6%) dan cukup setuju 6 orang (16,2%) tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju . Item X2.4 mayoritas menyatakan setuju 25 orang (67,6%), sangat setuju 9 orang (24,3%), cukup setuju 3 orang (8,1%) tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item X2.5 mayoritas menyatakan setuju 23 orang (62,2%), sangat setuju 9 orang (24,3 %), dan cukup setuju 5 orang (13,5 %) tidak ada responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X1	X1.1	0,570	> 0,324	Valid
	X1.2	0,760	> 0,324	Valid
	X1.3	0,692	> 0,324	Valid
	X1.4	0,701	> 0,324	Valid
	X1.5	0,648	> 0,324	Valid
	X2.1	0,754	> 0,324	Valid

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-table</i>	Ket.
X2	X2.2	0,720	> 0,324	Valid
	X2.3	0,777	> 0,324	Valid
	X2.4	0,717	> 0,324	Valid
	X2.5	0,606	> 0,324	Valid
Y	Y.1	0,759	> 0,324	Valid
	Y.2	0,778	> 0,324	Valid
	Y.3	0,622	> 0,324	Valid
	Y.4	0,784	> 0,324	Valid
	Y.5	0,662	> 0,324	Valid

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas yakni pengujian validitas atas variabel independent (Kompetensi dan Kompensasi). Dari tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (n-k) yang mana ($37-2=35$) pada r tabel dipeoleh nilai r tabel sebesar 0,324 berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa rata-rata semua variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,60	Keterangan
X1	0,693	0,60	Reliabel
X2	0,752	0,60	Reliabel
Y	0,770	0,60	Reliabel

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas yakni hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,320	2,242		,589	,560
	Kompetensi	,427	,147	,392	2,905	,006
	Kompensas i	,523	,139	,507	3,761	,001

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan hasil olah data regresi antara kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y). hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y=1,320+0,427X1+0,523X2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta b0 sebesar 1,320 menyatakan bahwa jika variabel kompetensi (X1), Kompensasi (X2) tidak ada maka kinerja tetap ada sebesar 1.320.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 0,427. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,427.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 0,523. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,523.

Berdasarkan uraian di atas dari kedua variabel independen tersebut ternyata variabel kompensasi X2 yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang, karena diperoleh coefficients atau angka B paling besar yaitu 0,523 variabel Kompensasi X2 dibandingkan dengan variabel kompetensi (X1) sebesar 0,427.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Tabel Pengujian Secara Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112,509	2	56,254	38,436	,000 ^b
	Residual	49,761	34	1,464		
	Total	162,270	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37 - 2 - 1 = 34$ maka $f_{tabel} = 3,28$. Berdasarkan uji Anova atau uji F dari output SPSS terlihat bahwa diperoleh F Hitung 38,436 > 3,28 nilai f_{tabel} dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung > F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).x

2. Uji-t

Tabel 8 Uji T (Parsial)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,320	2,242		,589	,560
	Kompetensi	,427	,147	,392	2,905	,006
	Kompensasi	,523	,139	,507	3,761	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berikut akan dijelaskan secara parsial Kompetensi (X1), Kompensasi) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

1) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung

Kompetensi (X1) sebesar 2,905 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai t-hitung Kompensasi (X2) sebesar 3,761 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 menyebabkan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - 3) Berdasarkan tabel 8 untuk t hitung kompetensi sebesar 2,905 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,905 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
 - 4) Berdasarkan tabel 8 untuk t hitung kompensasi sebesar 3,761 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel) sebesar . Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,761 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
						R Change	F Change
1	,833 ^a	,693	,675		1,210	,693	38,436

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

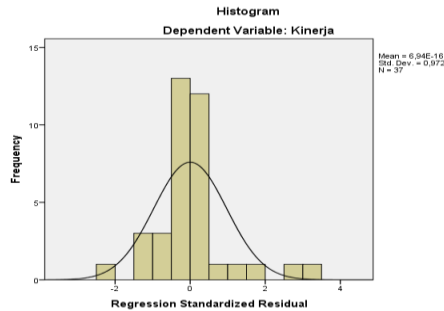
Tabel di atas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Karyaputra Suryagemilang Cabang Makassar 69,3%, sedangkan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil R Square memperlihatkan bahwa kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam membentuk capaian kinerja karyawan pada PT.Karyaputra Suryagemilang Makassar.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal probability plot.

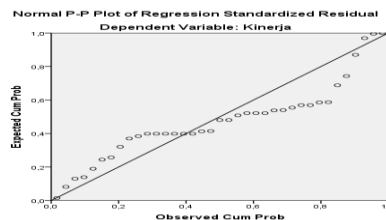
Gambar 2 Histogram Dependen Variabel



Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2023

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Pola yang ditunjukkan memenuhi asumsi normalitas karena histogram menyerupai bentuk lonceng (mendekati pola distribusi normal).

Gambar 3. Uji *Probability Plot*



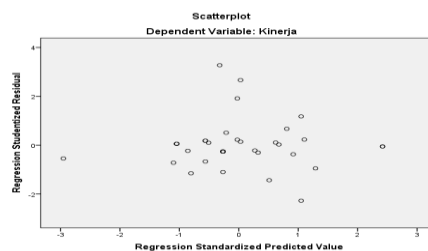
Sumber data: Hasil olahan data primer tahun 2023

Pada gambar 3 terlihat data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah adalah data yang berdistribusi normal yang artinya uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram *Scatterplot*).

Gambar 4. Diagram *Scatterplot*



Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

Berdasarkan gambar 4, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak

membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Multikolinearitas

Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas serta disajikan pada Tabel 14 dibawah ini.

Tabel 15 . Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	Sig.	Tolerance	VIF
		Unstandardized Coefficients	Std. Error				
1	(Constant)	1,320	2,242		,560		
	Kompetensi	,427	,147	,392	,006	,496	2,017
	Kompensasi	,523	,139	,507	,001	,496	2,017

Sumber Data: Hasil Olahan Data Primer Tahun 2023

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda. Kompetensi harus dibedakan dari atribut-atribut khusus, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang dihubungkan dengan pekerjaan, kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pegawai (Amstrong, 2000), sedangkan menurut menurut Wibowo (2016:271) yang mengemukakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t-hitung untuk kompetensi sebesar 2,905 untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,690. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,905 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian

kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian I kadek dan Ayu (2013) pada kantor PT. Pande Agung Segara Dewata Hasil analisis data memperoleh nilai t hitung 6,350 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai thitung lebih besar daripada t tabel (1,684) .

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi yang dimiliki oleh karyawan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Secara umum kompensasi merupakan sebagian dari kunci solusi untuk membuat anggota melakukan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi .menurut Menurut Sudaryo, dkk (2018:10), kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan/pegawai atas output dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh t-hitung untuk kompetensi sebesar 3,761 untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,690. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,761 > 1,690$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Marta dan Ratna (2019) pada kanto PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang mempunyai pengaruh positif signifikan.

SIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.
3. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja Karyawan pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 127–141.
<http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/138>
- Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja Edisi Lima. Cetakan ke-12. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi ke Lima, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja (V). Depok: Rajawali Pers.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley & Sons Inc.