



HUBUNGAN KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT KUALA MINA PERSADA

Yogi Bagja Nurdianta
yogi.nurdianta@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dan kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompensasi dengan kinerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13.241 > 1.991$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Nilai regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.945. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.945. Koefisien korelasi sebesar 0.832 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja. Hasil R^2 (R Square) menunjukkan bahwa sebesar 69,2% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompetensi dengan kinerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.288 > 1.991$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Nilai regresi variabel kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0.699. Hal ini berarti jika kompetensi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.699. Koefisien korelasi sebesar 0.759 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja. Hasil R^2 (R Square) menunjukkan bahwa sebesar 57,6% kompetensi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $87.734 > 3.12$. Koefisien korelasi sebesar 0.834 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja. Hasil R^2 (R Square) menunjukkan bahwa sebesar 69,5% kompensasi dan kompetensi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efesiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini. Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, diantaranya adalah pemberian kompensasi yang sesuai. Menurut Simamora (2004) kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Selain kompensasi, kompetensi karyawan pun perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014:272) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, mengamankan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan kompetensi yang memadai, diharapkan kinerja karyawan dapat optimal. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas maupun kuantitas kerja yang dapat mereka capai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Dengan adanya partisipasi, karyawan tau benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang di milikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil

tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT Kuala Mina Persada diantaranya adalah kinerja karyawan belum optimal, kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai harapan karyawan, kompetensi karyawan tidak sesuai bidang pekerjaan sehingga karyawan tidak optimal dalam bekerja, hubungan antar karyawan kurang harmonis dan kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan semakin lemah dan menurun.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, kompensasi dan kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Hubungan Kompensasi dan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan pada PT Kuala Mina Persada”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada?
2. Apakah terdapat hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada?
3. Apakah terdapat hubungan kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada.
2. Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada.
3. Hubungan kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Mangkunegara (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam lingkungan karyawan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Simamora (2004) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kepada mereka.

Tujuan perusahaan memberikan kompensasi diantaranya adalah: menarik

karyawan berkualitas tinggi, membuat karyawan berprestasi bertahan di dalam perusahaan, menjaga moral karyawan, dan mematuhi undang-undang (Ramdhan MSDM)

B. Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:272) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, manyamankan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Menurut Soetrisno (2016) kompetensi adalah dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Menurut Kurnianingsih et al., (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*Skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi adalah keadaan dan kondisi serta kualifikasi untuk bekerja (Ramdhan, 2023).

C. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Colquitt & Wesson (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan & Rahayu, 2014).

Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio & Aguinis, 2014). Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson et al., 2012).

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Kuala Mina Persada yang beralamat di Jalan Husen Sastra Negara No.18 RT.027/RW.008 Tangerang, Banten 15124. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017) Selanjutnya menurut (Ramdhan, 2021) populasi itu seperti sebuah organisme, sedangkan sampel adalah organ yang tidak terpisahkan dari populasi. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata

lain populasi dan sampel merupakan dua hasil yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh populasi karyawan PT Kuala Mina Persada sejumlah 80 orang.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang menyampaikan fakta dengan cara mendeskripsikan dari apa yang dilihat, diperoleh, dan yang dirasakan (Sugiyono, 2017).

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja pada PT Kuala Mina Persada

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1
Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.034	2.994	
KOMPENSASI	.945	.071	.832

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.034 + 0.945X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 3.034 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 3.034$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.945. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.945.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2
Uji Koefisien Korelasi

Model	R
1	.832 ^a

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.832. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.688	1.756

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Hasil dari nilai R² (R Square) sebesar 0.692. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,2% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 4
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.034	2.994		1.013	.314
KOMPENSASI	.945	.071	.832	13.241	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 13.241, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=80$ adalah sebesar 1.991. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $13.241 > 1.991$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja PT Kuala Mina Persada.

2. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja pada PT Kuala Mina Persada

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5
Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.822	2.904	
KOMPETENSI	.699	.068	.759

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12.822 + 0.699X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 12.822 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 12.822$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0.699. Hal ini berarti jika kompetensi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.699.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6
Uji Koefisien Korelasi

Model	R
1	.759 ^a

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.759. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.570	2.061

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.576. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 57,6% kompetensi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 8
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.822	2.904		4.416	.000
KOMPETENSI	.699	.068	.759	10.288	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 10.288, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=80$ adalah sebesar 1.991. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $10.288 > 1.991$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi

terhadap kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada.

3. Hubungan Kompensasi dan Kompetensi Dengan Kinerja pada PT Kuala Mina Persada

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9
Uji regresi berganda variabel X_1 , X_2 Dengan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.340	3.021	
KOMPENSASI	.830	.151	.731
KOMPETENSI	.105	.123	.114

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.340 + 0.830 X_1 + 0.105 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 3.340 merupakan nilai konstanta (a)
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.830. Hal ini berarti jika variabel kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.830, dengan asumsi variabel kompetensi dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0.105. Hal ini berarti jika variabel kompetensi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.105, dengan asumsi variabel kompensasi dianggap konstan.

b. Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y

Tabel 10
Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y

Model	R
1	.834 ^a

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.834. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan kompetensi dengan kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.687	1.759

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.695. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,5% kompensasi dan kompetensi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji F

Tabel 12
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	542.943	2	271.471	87.734	.000 ^a
Residual	238.257	77	3.094		
Total	781.200	79			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2024.

Berdasarkan hasil tabel 12 di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara kompensasi dan kompetensi dengan kinerja adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $87.734 > 3.12$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada PT Kuala Mina Persada.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BAIK Institute dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompensasi dengan kinerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13.241 > 1.991$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Nilai regresi variabel kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.945. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.945. Koefisien korelasi sebesar 0.832 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja. Hasil R^2 (R Square) menunjukkan bahwa sebesar 69,2% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompetensi dengan kinerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10.288 > 1.991$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Nilai regresi variabel kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0.699. Hal ini berarti jika kompetensi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.699. Koefisien korelasi sebesar 0.759 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja. Hasil R^2 (R Square) menunjukkan

bahwa sebesar 57,6% kompetensi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $87.734 > 3.12$. Koefisien korelasi sebesar 0.834 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama dengan kinerja. Hasil R^2 (R Square) menunjukkan bahwa sebesar 69,5% kompensasi dan kompetensi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2014). *Applied psychology in human resource management*. Pearson.
- Colquitt, L., & Wesson, O. B. (2009). Improving Performance and Commitment in the workplace. *Florida: McGraw-Hill Irwin*, 2.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (n.d.). dan Konopaske, R.(2012), *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hasibuan, M. S. P., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*, 72.
- Kurnianingsih, F., Safitri, D. P., & Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Umrhpress.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Ramdhan, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.