

# Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta

Entin Rostiana<sup>1</sup>, Iis Iskandar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas BSI, entin\_apandi@yahoo.com

<sup>2</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, iis.iskandar@ars.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa 1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya ; 2 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya ; 3 Pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling menggunakan sensus. Analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh : 1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil uji t yaitu t hitung 2,006 > t tabel 1,6702 dan nilai sig. 0,049 < 0,05. Ini berarti semakin baik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya. 2. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh hasil uji t yaitu t hitung 2,936 > t tabel 1,6702, nilai sig. 0,005 < 0,05 . Ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya. 3. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi dan Variabel kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu F hitung 11,148 > F tabel 3,15, nilai sig = 0,000 < 0.05, yang berarti kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya.

Kata kunci : Kompetensi, Kompensasi , Kinerja

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to find out and analyze 1. The influence of competence on the performance of PT Gembala Sriwijaya employees; 2 Compensation Effect on the performance of employees of PT Gembala Sriwijaya; 3 Influence of competence and compensation together on the performance of employees of PT Gembala Sriwijaya. The research method used is quantitative descriptive with a sampling technique using a census. The analysis used is multiple regression analysis. Based on the results of the research and discussion, it was obtained: 1. There is a significant influence on the variable competence of employee performance as indicated by the results of the t test, namely t count 2.006 > t table 1.6702 and the sig value. 0.049 < 0.05. This means that the better the competency, the better the performance of PT Gembala Sriwijaya employees. 2. There is a significant influence of the compensation variable on the performance shown by the results of the t test, namely t count 2.936 > t table 1.6702, sig. 0.005 < 0.05. This means that the higher the compensation, it will improve the performance of PT Gembala Sriwijaya employees. 3. There is a significant influence of competency variables and compensation variables on employee performance. This is indicated by the results of the F test that is F count 11.148 > F table 3.15, the value of sig = 0.000 < 0.05, which means that competence and compensation together affect the performance of PT Gembala Sriwijaya employees.*

*Keywords: Competence, Compensation, Performance*

## PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui bahwa pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia jauh lebih besar jika dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Karena itu angkatan kerja yang tersedia harus yang berkopetensi supaya sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa lepas dari sebuah organisasi, baik yang perusahaan ataupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat..

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Setiyawan & Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya - upaya

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompetensi dan kompensasi.

## KAJIAN LITERATUR

### Kompetensi

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

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan. Kompetensi menurut Majid (2005) adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Johnson (Sanjaya, 2009) menyatakan : *“Competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition”*. Menurutnya kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan.

### Kompensasi

Menurut Handoko (2005) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Aritonang (2005) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Selanjutnya menurut Slamet (2007) Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji.

### **Kinerja**

Mengenai kinerja, telah banyak dijelaskan para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dengan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda, namun kesemuanya itu mengandung makna yang sama dan saling melengkapi. Kinerja adalah merupakan terjemahan dari bahasa Inggris dari kata *performance*, dimana apabila dalam bahasa Indonesia memiliki berbagai pengertian, diantaranya adalah penampilan kerja, prestasi kerja, atau juga unjuk kerja, prestasi yang sesungguhnya

Sedarmayanti (2001) mengungkapkan *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, yang juga prestasi kerja. Istilah lain kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kerja mereka. Oleh karenanya, kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung diantaranya adalah prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur terpenting yang harus mendapat perhatian.

Kriteria prestasi kekinerja prja yang diilal adalah :

**1. Kualitas :** Tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang

sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai atau menyelesaikan sesuatu dengan tujuan yang ditetapkan.

- 2. Kuantitas :** besaran yang dihasilkan, dalam bentuk nilai dollar, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang bisa diselesaikan.
- 3. Ketepatan waktu :** tingkatan dimana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain
- 4. Efektivitas biaya :** tingkatan dimana penggunaan sumber-sumber organisasi (antara lain SDM, uang, teknologi, materi) dimaksimalkan untuk mendapat penggunaan sumber-sumber organisasi dikurangi.
- 5. Kebutuhan pengawasan:** tingkatan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak diinginkan.
- 6. Pengaruh Interpersonal :** tingkatan dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, goodwill dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

### **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif Analisa yang digunakan adalah regresi dengan bantuan IBM SPSS Statistic Version 25, sebagai alat bantu statistic deskriptif

#### **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta . Alasan memilih tempat di PT Gembala Sriwijaya karena saya bekerja di tempat tersebut sebagai karyawan di PT Gembala sriwijaya.

#### **Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018.

### **Populasi**

Mengingat populasinya sedikit maka teknik sampling menggunakan sensus, semua populasi dijadikan sampel. Disini penulis mengambil jumlah sampel sama dengan populasi yaitu seluruh karyawan 64 orang.

### **Definisi Konsep Dan Operasional variabel**

#### 1. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Spencer Jr., et all (Ruky, 2001)

#### 2. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan dari hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. (Mondy & Noe, 2003)

#### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah merupakan catatan hasil kerja/kegiatan tertentu selama periode tertentu, sehingga kinerja dalam hal ini dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. (Bernardine & Russel, 2003).

### **Operasional Variabel**

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

1. Kompensasi adalah keseluruhan dari hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka.

2. Kinerja pegawai adalah merupakan catatan hasil kerja/kegiatan tertentu selama periode tertentu, sehingga kinerja dalam hal ini dapat dikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### 1 Studi Pustaka

Pada tahap ini, penulis berusaha untuk memperoleh berbagai informasi sebanyak-banyaknya untuk dijadikan sebagai dasar teori dan acuan dalam mengolah data, dengan cara membaca, mempelajari, menelaah dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Penulis juga berusaha mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data-data sekunder yang berhubungan dengan objek yang akan penulis teliti.

#### 2 Wawancara

Wawancara adalah cara menghimpun bahan keterangan yang dilakukan dengan tanya jawab secara lisan secara lisan secara sepihak berhadapan muka, dan dengan arah serta tujuan yang telah ditetapkan.

#### 3 Kuisisioner

Kuisisioner, yaitu melakukan pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara ter tulis dan sistematis yang diberikan kepada setiap responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid

#### 4 Studi lapangan/observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian langsung dengan datang pada perusahaan yang akan ditelingkai.

### **Teknik Analisa Data**

Di dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisa data kuantitatif merupakan suatu kegiatan sesudah data dari seluruh responden atau sumber-sumber data lain semua terkumpul. Analisa yang digunakan adalah regresi dengan bantuan IBM SPSS Statistic Version 25 *for windows*, sebagai alat bantu yang statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud digeneralisasi.

## PEMBAHASAN

### A. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Instrumen variable kompetensi, kompensasi dan kinerja di PT Gembala Sriwijaya adalah valid, karena terbukti bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikan 5 %.

#### b. Uji Reliabilitas

Seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable, hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

### B. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji Normalitas

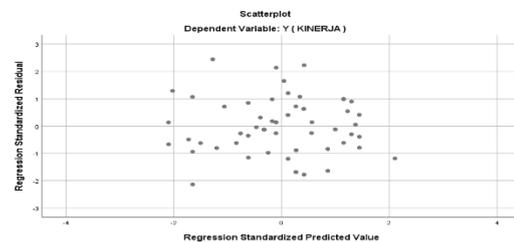
Pengujian normalitas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolonieritas

Gejala multikolonieritas terjadi bila nilai tolerance kurang dari 0,1 atau VIF lebih dari 10. Hasil uji multikolonieritas mempunyai nilai VIF yang berada di bawah 10, dan nilai tolerance  $> 0,1$  jadi tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatterplot terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu (berpancar tidak teratur). Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heteroskedastisitas



Gambar I. Uji Heteroskedastisita

Tabel 1. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1,477	,750		1,929	,058		
	X1(Kompetensi)	,403	,201	,247	2,006	,049	,802	1,246
	X2(Kompensasi)	,221	,075	,361	2,936	,005	,802	1,246

#### a. Dependent variable Y (Kinerja)

### C. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja di PT Gembala Sriwijaya dengan Uji t

Jika melihat dari tabel 4.1 kompetensi mempunyai nilai  $t$  hitung 2,006 lebih besar dari  $t$  tabel 1,6702 artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Sriwijaya. Sedangkan nilai  $sig$  0,049 lebih kecil dari 0,05 yang artinya cukup signifikan. Ini menandakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gembala Sriwijaya.

Menurut teori yang di kutip oleh Dharma karakteristik pembentuk kompensasi adalah watak, motif, konsep

diri, pengetahuan dan keterampilan. Salah satu karakteristiknya misalnya motif karyawan PT Gembala Sriwijaya agak baik, watak karyawan PT Gembala Sriwijaya agak baik, konsep diri misalnya tentang kehadiran sesuai jam bekerja suka ada yang tidak hadir tanpa pemberitahuan. Salah satu cara meningkatkan kompetensi seperti mengadakan pelatihan-pelatihan karyawannya sangat diperlukan untuk memahami dan menguasai alat-alat yang digunakan sesuai bidangnya. Selama ini cara untuk

meningkatkan kompetensi masih kurang dilakukan oleh perusahaan.

Pengaruh kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta adalah signifikan dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti Kinerja PT Gembala Sriwijaya ditentukan oleh kompetensi karyawan.

#### D. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di PT Gembala Sriwijaya dengan Uji t

Pengaruh kompensasi karyawan dengan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya Jakarta adalah signifikan dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti Kinerja PT Gembala Sriwijaya ditentukan oleh kompensasi karyawan.

Jika melihat tabel 4.12 kompensasi mempunyai t hitung sebesar 2,936 lebih besar dari t tabel yaitu 1,6702 artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan bila dilihat dari nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 yang berarti cukup signifikan. Di PT Gembala Sriwijaya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja maka manajemen perusahaan bisa mempertahankan hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Salah satu yang sangat diharapkan oleh karyawan PT Gembala Sriwijaya yaitu peninjauan kembali tentang perubahan kenaikan gaji dan asuransi tunjangan hari tua dan asuransi kesehatan agar para karyawan lebih sejahtera. Jika karyawan sejahtera akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.866	2	1.933	11.14	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.404	60	.173		
	Total	14.270	62			

*a Dependent Variabel Y (Kinerja)*

*b Predictors (Constant) X2 (Kompensasi), X1 (Kompensasi)*

#### E. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja di PT Gembala Sriwijaya dengan Uji F

Melihat tabel 4.11 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi R squer sebesar 0,271 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap variabel terikat kinerja adalah sebesar 27,1% sedangkan sisanya 72,9 dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Ini mengandung arti bahwa di PT Gembala Sriwijaya kompetensi dan kompensasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Jika dilihat dari tabel 4.13 F hitung mempunyai nilai sebesar 11,148 lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,15 ini menandakan kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Nilai sig kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja sama dengan 0,000 lebih kecil 0,05 yang berarti signifikan.

Pengaruh kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya Jakarta adalah signifikan dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini berarti kinerja PT Gembala Sriwijaya ditentukan oleh kompetensi dan kompensasi. Kompetensi dan kompensasi meningkat maka kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya akan meningkat.

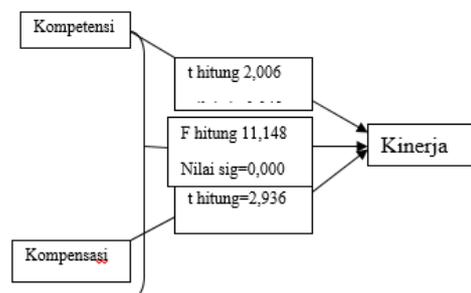
- Hasil penelitian tersebut sejalan dengan
- 1) Penelitian Didik Hadiyatno berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cioas Adisatwa Balikpapan.
  - 2) Penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhernawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Nudiarta Utama, berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja

- karyawan Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.
- 3) Penelitian Sri Langgeng Ratnasari , berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT PEB Batam
  - 4) Hasil penelitian Syamsul, dkk. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan ( Pada Koperasi Unit Desa Pak Is kabupaten Malang ).

**Tabel 3. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gembala Sriwijaya**

Hipotesis	Hasil uji t dan uji F	r	Tanda Korelasi	R <sup>2</sup>
Hipotesis 1 Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan H1 terhadap kinerja karyawan	t <sub>hitung</sub> 2,006 > t <sub>tabel</sub> 1,6702, nilai sig 0,049 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan	r = 0,408 artinya sedang	+(positif) Searah	0,166 artinya rendah
Hipotesis 2 Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan H1 terhadap kinerja karyawan	t <sub>hitung</sub> 2,936 > t <sub>tabel</sub> 1,6702, nilai sig 0,005 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan	r = 0,471 artinya sedang	+(positif) Searah	0,221 artinya rendah

	signifikan			
Hipotesis 3 Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	F <sub>hitung</sub> 11,148 > F <sub>tabel</sub> 3,15, nilai sig.0,000 < 005 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	r = 0,520 artinya sedang	+(positif) Searah	0,271 Rendah



**Gambar 2. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya**

## PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan :

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dengan hasil uji t yaitu t<sub>hitung</sub> 2,006 > t<sub>tabel</sub> 1,6702, dan nilai sig 0.049 < 0,05. Ini berarti semakin baik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya.

2. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t yaitu  $t_{hitung} 2,936 > t_{tabel} 1,6702$ , nilai sig  $0.005 < 0,05$ . Ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi dan variabel kompensasi Terhadap Kinerja karyawan dengan hasil uji F yaitu  $F_{hitung} 11,148 > F_{tabel} 3,15$ , nilai sig.  $0,000 < 005$ . Ini berarti kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian perlu diberikan saran sebagai berikut :

- 1 Perusahaan selalu berusaha memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi agar mampu berfikir secara kritis dan terampil serta sikap kerja seperti jujur, inovatif, disiplin, dan kerja sama, untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pendidikan dan pelatihan secara terprogram
- 2 Perusahaan harus segera memberikan kompensasi kepada karyawan berupa penyesuaian gaji atau kenaikan gaji dan upah serta tunjangan hari tua dan jaminan kesehatan.
- 3 Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi dan kompensasi secara simultan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya

#### REFERENSI

- Aritonang, Keke T. (2005). "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR." Jurnal Pendidikan Penabur. No 4.Th IV. Jakarta
- Bernardin JH & Russel JEA. (2003). Human Resources Management. Experiential Approach. Singapore: McGraw-Hill, Inc
- Hadiyatno, Didik. (2012). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan ( Effect of Competence, Compensation, and Job Satisfaction Of Employee Performance At PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan) vol 1, No 2 (2002),

Handoko, T.H. (2005) Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: BPFE Press.

Majid, Abdul & Dian (2005), Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi..., Panduan Pengembangan Kurikulum, Jakarta: BMPM. Agus

Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R, (2003), *Human Resource Management (5rd ed)*, massachusetts, Allyn and Bacon.

Robert L. Mathis & John H. Jackson (2006), *Human Resources Management*, Edisi Sepuluh, Penerbit salemba Empat

Ruky, Achmad S. (2001). "Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk karyawan Perusahaan", Edisi Pertama, Jakarta : Gramedia Pustaka.

Sanjaya, Wina. (2009), Strategi Pembelajaran, Jakarta: Kencana.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju Bandung.

Setiyawan, Budi & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198

Slamet, Achmad. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang : Universitas Negeri Semarang.

Tyson, S. & Jackson, T. (2000). *Organizational Behavior – Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Audi.

#### BIODATA

<sup>1</sup>Entin Rostiana Alumni Pascasarjana Universitas BSI angkatan lulus 2018.