

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

**COMPENSATION EFFECT ANALYSIS AND COMPETENCY TO INCREASE
EMPLOYEE PERFORMANCE**

Hosra Afrizoni

Email : umbara747@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti

Abstract : *Human resources are the main capital in a company. The high employee's ability, the high performance of the organization. Conversely the low ability of employees, the low performance of the organization. Order management activities goes well, organizations must have employees who are competent to manage the organization optimally so that employee performance increases. Various efforts should be made firm for human resource development in order to increase employee competence. So that the work can be more creative and productive, and can improve employee performance. But it also needs to be supported by the provision of adequate compensation so will result in optimal performance. Granting and improving the quality of human resources through training programs will have an impact on improving the knowledge, skills and experience or changes in individual attitudes that will ultimately have an impact on employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and competency of employees to increase employee performance, either simultaneously or partially, as well as discussed descriptively. The method used is a survey method. The unit of analysis in this study were employees of PT. Timah Investasi Mineral totaling 50 people, as well as the census was taken. The findings of this study are compensated influence on employee performance in PT. Timah Investasi Mineral and influence is significant. Compensation and employee competency together a significant effect in improving employee performance in PT. Timah Investasi Mineral. However, compensation is more dominant than competence in influencing employee performance.*

Keywords: *Compensation, competence, performance, employees.*

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam sebuah perusahaan. kemampuan tinggi karyawan, kinerja tinggi organisasi. Sebaliknya rendahnya kemampuan karyawan, kinerja rendah dari organisasi. kegiatan manajemen pesanan berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten untuk mengelola organisasi secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Berbagai upaya harus dilakukan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai. Sehingga pekerjaan bisa lebih kreatif dan produktif, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tapi juga perlu didukung oleh pemberian kompensasi yang memadai sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Pemberian dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman atau perubahan sikap individu yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial, serta dibahas secara deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode survei. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Timah Investasi Mineral sebesar 50 orang, serta sensus diambil. Temuan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Timah Investasi Mineral dan pengaruh yang signifikan. Kompensasi dan kompetensi karyawan bersama-sama berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Timah Investasi Mineral. Namun, kompensasi lebih dominan daripada kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, kompetensi, kinerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan, sumber daya yang berkualitas adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan sangat tergantung kepada kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya. Perusahaan kini semakin menyadari bahwa aset yang paling bernilai dan memiliki kompetensi adaptasi yang fleksibel adalah sumber daya manusia. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi, maka karyawan harus dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi meningkat adalah dengan memberikan kompensasi yang tepat. Karena dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat berarti perusahaan itu telah menunjukkan penghargaanannya terhadap karyawannya.

1. Landasan Teori dan Metode Penelitian

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya (Faustino Cardoso Gomes (2010 : 3)). Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2009 : 46), ada dua komponen kompensasi. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan ada

pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan.

Terkait dengan peran strategis sumber daya manusia, kompetensi dilakukan dengan pemahaman organisasi tentang peran sumber daya manusia yang semula *people issues* menjadi *people related business issues*. Menurut Schuller, Walker (1990) *people issues* didefinisikan sebagai isu bisnis yang hanya dikaitkan dengan orang bisnis saja (*business competence is only business people*), sebagai implikasi kompetensi karyawan atau eksekutif sumber daya manusia cenderung kurang diakui, maka pemahaman tersebut berubah menjadi *people related business issues (business competence is for every business people in the organization included human resources management people or executives)*. *People related business issues* didefinisikan sebagai persoalan bisnis yang selalu dikaitkan dengan peran serta aktif sumber daya manusia. Menurut Davis (2002 : 299) : *Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact an ability for need in a business via minimize cost and optimalization services to customer more for less.*

Menurut Spencer & spencer, (2003), *competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*. Menurut Mathis & Jackson (2006), *competency is a base characteristic that correlation of individual and team performance achievement*.

Kompetensi yang ditetapkan di organisasi merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana tugas-tugas yang dijalankan pegawai dalam perusahaan dan pada suatu periode tertentu dan sekaligus untuk mengetahui perkembangan pegawai pada periode yang sama.

Menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2002:78): “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kemampuan, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan meliputi 2 hal yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge skill*) artinya pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survey. Dengan demikian jenis penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh deskripsi tentang variabel-variabel yang diteliti, dan menguji suatu hipotesis dari survey yang dilakukan. Penelitian ini akan menguji kompensasi dan kompetensi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Timah Investasi Mineral.

Metode survey yang dilaksanakan adalah melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian ini termasuk pada kategori *cross sectional* yaitu sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena dalam suatu kurun waktu tertentu. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara independent variabel, dalam hal ini kompensasi dan kompetensi terhadap dependent variabel, yaitu kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, karena hanya karyawan yang dijadikan responden.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang berupa kompensasi, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan yang bersumber dari penelitian empirik dari para karyawan PT. Timah Investasi Mineral yang dilakukan melalui metode survey dan sumber data sekunder dari referensi dan dokumentasi atau laporan yang tersedia pada perusahaan seperti : Laporan tahunan PT. Timah Investasi Mineral Tahun 2013.

Pada penelitian ini, ukuran populasi karyawan PT. Timah Investasi Mineral adalah 150 orang. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan oleh bentuk uji statistik yang akan digunakan. Uji statistik yang akan digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Adapun sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang diambil secara sensus.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral.

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur yang telah dikembangkan Sewall Wright. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan software yang

digunakan adalah SPSS release 19. Adapun langkah-langkah untuk menghitung *jalur* adalah sebagai berikut:

$$P_{Yxi} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yxi} \quad i = 1, 2$$

Dan pengaruh secara keseluruhan X_1 terhadap Y

$$R_{YX_1X_2\ldots X_7}^2 = \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{yxi}$$

$$= 0.354$$

sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel Y ditentukan melalui:

$$P_{Z\epsilon 1} = \sqrt{1 - R_{YX_1X_2}^2}$$

$$= 0.646$$

artinya bahwa pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y sebesar 0.354 atau 35.4%, dan sisanya 0.646 atau 64.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Statistik uji untuk setiap hipotesis

$$t_{oi} = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{YX_1X_2X_3}) CR_{ii}}{n - k - 1}}} \quad i = 1, 2, 3$$

Tolak H_0 , Jika $t_{oi} > t_{1-\alpha} (n-k-1)$

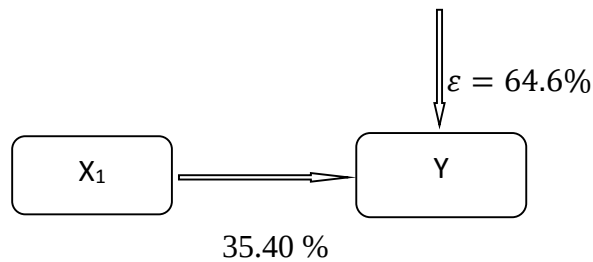
Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh : $t_{0,95} (50-2-1) = t_{tabel} = 1.66$

Tabel Pengujian hipotesis X_1 terhadap Y

Analisis jalur		t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
PX ₁ Y	0.595	5.126	1.66	Ho tolak Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap kinerja

Sumber: hasil perhitungan

Dari pengujian di atas secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X_1 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar : Model Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kinerja (Y)

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur di atas maka pengaruh dari variabel penyebab ke variabel akibat, maka pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja adalah:

Tabel Pengaruh Variabel X_1 ke Y dan pengaruh Diluar Variabel X_1

Intrepretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_1 ke Y	0.354	35.4
Pengaruh lain Diluar X_1	0.646	64.6
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 35.4% atau koefisien korelasinya sebesar 0.595 , dan pengaruh lain sebesar 64.6%. untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu bisa dilihat berdasarkan standar tabel interpretasi korelasi yaitu bahwa interval koefisien 0.40 - 0.599 memiliki tingkat pengaruh kuat, jadi terdapat pengaruh yang kuat dari kompensasi dalam peningkatan kinerja. Artinya semakin tepat kompensasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka, karena kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Sedangkan sistem kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi para karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan itu. Kompensasi umumnya diberikan sebagai imbalan atas penilaku kerja individual, tetapi dapat pula diberikan kepada kelompok. Sistem kompensasi menghubungkan antara kompensasi dan unjuk kerja bukan senioritas ataupun jumlah jam kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya kompensasi pada PT. Timah Investasi Mineral berpengaruh terhadap kinerja, namun demikian upaya-upaya telah dilakukan antara lain meningkatkan

kesejahteraan dengan memberikan insentif yang memadai serta penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Timah Investasi Mineral memberikan kontribusi yang nyata terhadap kesejahteraan mereka.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral

Untuk mengungkap pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lain, dapat digunakan Analisis Jalur yang telah dikembangkan Sewall Wright. Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kompetensi Karyawan (X_2) berpengaruh dalam peningkatan Kinerja (Y), dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dan software yang digunakan adalah SPSS release 19. Adapun langkah-langkah untuk menghitung jalur adalah sebagai berikut:

$$P_{Yxi} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yx_j} \quad i = 1, 2$$

Dan pengaruh secara keseluruhan X_2 terhadap Y

$$R_{YX_1X_2 \dots X_7}^2 = \sum_{i=1}^k P_{yx_i} r_{yx_i} \\ = 0.305$$

sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel Y ditentukan melalui:

$$P_{Z\epsilon 1} = \sqrt{1 - R_{YX_1X_2}} \\ = 0.695$$

artinya bahwa pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y sebesar 0.305 atau 30,5%, dan sisanya 0.695 atau 69,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Statistik uji untuk setiap hipotesis

$$t_{oi} = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{YX_1X_2X_3}) CR_{iii}}{n - k - 1}}} \quad i = 1, 2, 3$$

Tolak H_0 , Jika $t_{oi} > t_{1-\alpha} (n-k-1)$

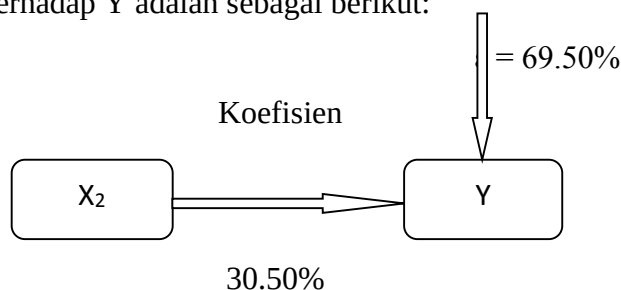
Dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh : $t_{0,95} (50-2-1) = t_{tabel} = 1.66$

Tabel Pengujian hipotesis X_2 terhadap Y

Koefisien Korelasi		t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
PX_2Y	0.553	4.593	1.66	H_0 tolak Terdapat pengaruh positif Kompetensi terhadap kinerja

Sumber: hasil perhitungan

Dari pengujian di atas secara lengkap diagram hubungan kausal variabel X_2 terhadap Y adalah sebagai berikut:



Gambar : Model Pengaruh Kompetensi Karyawan (X_2) dan Kinerja (Y)

Dari gambar struktural hubungan antar variabel dengan nilai-nilai parameter struktur di atas maka ada pengaruh dari variabel penyebab ke variable akibat, maka pengaruh kompetensi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah:

Tabel Pengaruh Variabel X_2 ke Y dan pengaruh Diluar Variabel X_2

Intrepretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_2 ke Y	0.305	30.5
Pengaruh lain Diluar X_2	0.695	69.5
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja sebesar 30.5% atau koefisien korelasinya sebesar 0.553, dan pengaruh lain sebesar 69.5%, untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu bisa dilihat berdasarkan standar tabel interpretasi korelasi yaitu bahwa interval koefisien 0.40 - 0.599

memiliki tingkat pengaruh kuat, jadi terdapat pengaruh yang kuat dari kompetensi dalam peningkatan kinerja, artinya semakin baik kompetensi yang dilakukan akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja karyawan sebagaimana hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga kontribusi kompetensi karyawan cukup berarti.

3.3 Pengaruh kompensasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral

Sebelum mengambil keputusan mengenai besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis, baik pengujian secara keseluruhan ataupun secara individual yaitu Kompensasi dan Kompetensi Karyawan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Timah Investasi Mineral, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini.

Tabel Matriks Korelasi Antar Variabel Correlations

		KOMPENSASI	KOMPETENSI
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Output SPSS 19.0

Berdasarkan tabel di atas merupakan matrik korelasi antar variabel yang menunjukkan besarnya hubungan antara sesama variabel baik dependen maupun independen. Proporsi untuk diagram jalur adalah dua buah variabel bebas (X_1 dan X_2) yang mempunyai hubungan antar variabel, dan masing-masing variabel bebas (X), serta hubungan korelasional dan variabel diluar (X_1 dan X_2) residu terhadap variabel tak bebas (Y). sehingga diperoleh seperti tabel di bawah ini:

**Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.411	5.53299

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Adapun langkah-langkah, untuk menghitung *path analysis* (analisis jalur) adalah sebagai berikut:

$$P_{Yxi} = \sum_{j=1}^k CR_{ij} r_{yx_j} \quad I = 1,2$$

Dan pengaruh secara keseluruhan X_1 sampai X_2

$$R_{YX_1X_2\ldots X_7}^2 = \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{yx_i}$$

=0.435

Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel X_1 sampai X_2 ditentukan melalui:

$$P_{Z\epsilon 1} = \sqrt{1 - R_{YX_1X_2}}$$

$$= 0.565$$

Artinya bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.435 atau 43.5% variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi Y , dan sisanya 0.565 atau 56.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi dan kompetensi karyawan terhadap peningkatan kinerja, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut dengan bentuk sebagai berikut:

**Tabel Hasil Pengujian Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1106.712	2	553.356	18.075	.000 ^a
Residual	1438.855	47	30.614		
Total	2545.567	49			

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi
- b. Dependent Variable: Kinerja

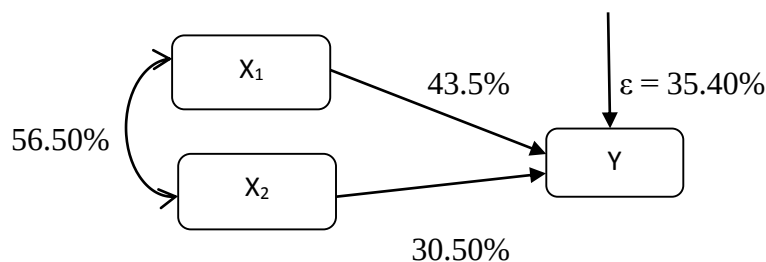
Dari tabel 4.42 di atas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 18.075 dengan sig.Level sebesar 0.00 lebih kecil dan 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial. Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X_1 dan X_2 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel 4.43 di bawah ini;

Tabel Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 ke Y dan Pengaruh Diluar Sub Variabel X_1 dan X_2

Intrepretasi Analisis Jalur		
Keterangan	Pengaruh	%
Pengaruh X_1, X_2 ke Y	0.435	43.5
Pengaruh lain Diluar X_1 dan X_2	0.565	56.5
Jumlah		100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa Kompensasi dan Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yakni sebesar 43.5% sedangkan sisanya sebesar 56.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Namun apabila dilihat secara parsial kompensasi dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari pada kompetensi karyawan, sebagaimana terlihat pada Gambar 4.3 di bawah ini;



Gambar Model Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) dan Kinerja (Y)

Keterangan:

- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Kompetensi Karyawan
- Y = Kinerja

ε = Variabel Residu (variabel lain diluar variabel X1 dan X2 yang berpengaruh) ke variabel akibat (*endogenous*) dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur (*Path Coeffisident*) dan variabel *eksogenous*. Sebagaimana pada gambar di atas, terlihat bahwa Kompensasi dominan mempengaruhi kinerja dengan koefisien jalur sebesar 35.4%, daripada Kompetensi Karyawan sebesar 30.5%.Serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana terlihat pada Tabel 4.44 di bawah ini.

Tabel Hasil Pengujian Parsial antara X1 dan X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.062	3.519		4.280	.000
KOMPENSASI	.693	.211	.421	3.281	.002
KOMPETENSI	.431	.166	.333	2.595	.013

Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa t hitung untuk kompensasi adalah sebesar 3.281 dengan sig. Level 0.002 di bawah 0,05, sehingga kompensasi terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kontribusi Kompensasi cukup berarti.

Dari uraian di atas, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Timah Investasi Mineral memberikan kontribusi yang nyata terhadap kesejahteraan mereka. Demikian juga kompetensi karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 2.595 dengan sig. level sebesar 0.013 di bawah 0.05, sehingga kompetensi karyawan juga terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kontribusi kompetensi karyawan cukup berarti. Namun apabila dilihat secara parsial kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja dari pada kompetensi karyawan

Kompetensi seorang karyawan PT. Timah Investasi Mineral berdasarkan hasil analisis di atas, dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan maju di perusahaan PT. Timah Investasi Mineral tersebut, karena salah satu tujuan seseorang ketika memutuskan untuk bergabung pada suatu perusahaan adalah untuk bekerja dan meniti kariernya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga kontribusi kompetensi karyawan cukup berarti. Kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi maupun kompetensi karyawan, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja karyawan yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya kompensasi serta sesuai dengan kompetensi karyawan tersebut, sehingga semakin baik kompensasi yang dilakukan, serta kompetensi karyawan yang baik pula, maka kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Suatu Study pada karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral), maka dapat ditarik simpulan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral dilihat dari beberapa indikator yang diteliti belum memadai. Kompetensi karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral dilihat dari beberapa indikator yang diteliti masih di bawah standar. Dari hasil analisis maka diambil simpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral. Dari hasil analisis maka diambil simpulan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral. Dari hasil analisis maka diambil simpulan bahwa kompensasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Timah Investasi Mineral. Namun kompensasi dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang berkemungkinan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Timah Investasi Mineral untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Periode penelitian ini hanya satu tahun sehingga mungkin saja melewatkan suatu kondisi atau penelitian ini sedang berada dalam kondisi keuangan tertentu.

Berdasarkan keterbatasan diatas, maka penelitian ini dimasa mendatang diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah tersebut. Setiap perusahaan dapat memiliki jumlah kompensasi dan tingkat kompetensi yang berbeda. Oleh sebab itu penelitian selanjutnya dapat dilihat pada satu departemen tertentu saja.

RAFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Bagian Kepegawaian , 2013, *Company Profile* PT. Timah Investasi Mineral, Jakarta.
- Bernardin, John H and Russel, Joyce EA, 2003, *Human Resource Management*, New York, Mc Graw – Hill Inc.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh*, Alih bahasa, Benyamin Molan, Jakarta, PT. Prehalindo.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Publisher, Jogjakarta
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2006, *Human Resource Management, South Western College Publishing, a Division of Thomson Learning*.
- Mitrani, A, Daziel, M. and Fitt, D, 2002, *Competence Based Human Resources Management : Value=Driven Strategies For Recruitmen, Development and Reward*. London : Kogan Page Limited.
- Schuller, R.S., & Walker, J.W. 1990. *Human Resources Strategy:Focusing on Issues and Actions*. Organizational Dynamics, Summer:5-
- Spencer, Lyle M. & Spencer, Signe M., 2003.*Competence at Work*.John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Sudjana, 2005, *Methode Statistika*, Bandung, Tarsito.