

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD

Henny Armaniah

AMIK BSI BEKASI
henny.hah@bsi.ac.id

Cara Sitasi: Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Cakrawala*, 18 (2), 141–148. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>

Abstract - This study aims to examine and analyze the influence of competence and compensation to employees performance insurance staff PT. Bunga Matahari Digital. Respondents is staff insurance who are already working more than a year. Population in this study as many as 56 people, Since the less than 100 people then the entire population used as respondents in this research. Analysis method used in this research is multiple regression analysis, with the approach quantitative research and data collection techniques used a questionnaire with a closed system. The results shows that partially, competence have significant effect to employees performance in between compensation partially have no effect to employees performance. Research results by F-test shows that simultaneously, two variables tested consist of competence and compensation have a significant effect to employees performance. In dimensional analysis, the most powerful is emotional competence dimension with quantity of work dimension. The second powerful is social competence with working knowledge dimension.

Keywords: Competence, Compensation, Employees Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis, maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum.

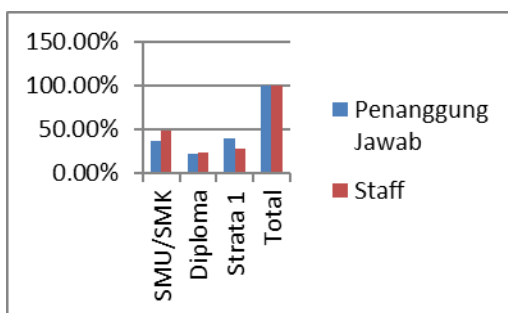
Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang dan jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Untuk menilai kinerja

seorang karyawan salah satunya bisa dilihat dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang kerja yang dijalannya atau dengan kata lain semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya, maka karyawan tersebut akan semakin kompeten dalam bidang pekerjaannya sehingga akan memiliki kinerja yang lebih baik. Pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui, karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman. Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan, maka sebuah perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Bila perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang karyawan agar perusahaan dapat mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan selalu berharap agar karyawan dapat mempertahankan kinerja yang sudah dimilikinya, bahkan tak jarang perusahaan berharap agar kinerja karyawan dapat meningkat melebihi dari harapan perusahaan. Agar kinerja karyawan terus sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Salah satu yang menjadi

kebutuhan karyawan adalah kompensasi yang mereka terima, jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Fenomena dalam penelitian dapat dilihat pada grafik dibawah:

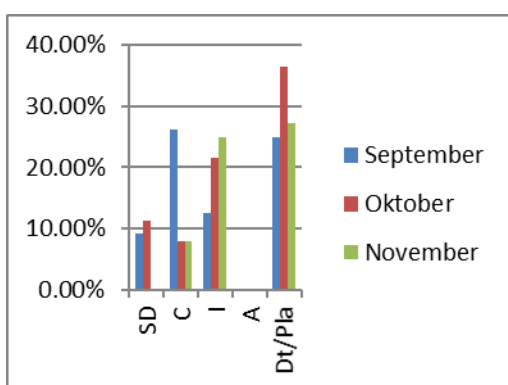


Sumber : Data HRD PT. Bunga Matahari Digital (2014)

Gambar 1 Data Pendidikan PT. Bunga Matahari Digital

Dari gambar diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak melihat pendidikan karyawannya dalam penempatan posisi kerja, hal ini akan berdampak besar pada kinerja karyawan yang memiliki pendidikan.

Penurunan kinerja di PT. Bunga Matahari Digital dapat juga dilihat dari absensi karyawan. Berikut adalah absensi karyawan PT. Bunga matahari Digital dari Bulan September 2014 – November 2014 :



Sumber : Data HRD PT. Bunga Matahari Digital (2014)

Gambar 2 Data Absensi PT. Bunga Matahari Digital

Dari gambar di atas dapat dilihat masih besarnya karyawan yang sering ijin dan juga datang terlambat, hal ini dapat menjadi indikasi bahwa telah menurunnya kinerja karyawan. Melihat fenomena di atas, maka masalah sumber daya manusia

merupakan masalah yang sangat penting terutama dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya ketidakpuasan sebagian karyawan dalam hal kompetensi dan kompensasi, maka akan berdampak pada kinerjanya.

Penelitian ini ingin menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Staf Insurance di PT. Bunga Matahari Digital.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bunga Matahari Digital?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bunga Matahari Digital?
3. Apakah Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bunga Matahari Digital secara bersama sama?

Kompetensi. Menurut (Blanchard, P Nick and J.W. Thacker, 2010) “kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk menjadi sukses dalam melakukan tugas”. Sedangkan menurut (Palan, 2008) “kompetensi merujuk pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai, pengetahuan dan keahlian yang di bawa seseorang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja”. Dalam penelitian ini kompetensi karyawan yang akan di teliti oleh penulis mengacu pada teori kompetensi yang di jelaskan Spencer dalam (Narimawati, 2007) mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi 3 yaitu :

Tabel 1. Dimensi Dan Indikator Kompetensi

Dimensi	Indikator
Kompetensi Intelektual	1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Inisiatif
Kompetensi Emosional	1. Saling pengertian 2. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan 3. Pengendalian diri
Kompetensi Sosia	1. Kesadaran berorganisasi 2. Membangun hubungan kerja 3. Mengembangkan orang lain

Kompensasi. Menurut (Notoatmojo, 2009) “kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Pendapat lain dikemukakan oleh (Mathis, 2009) bahwa “kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya”. Dalam penelitian ini,

dimensi kompensasi yang akan diteliti mengacu pada teori kompensasi Gary Dessler dalam (Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2013) yaitu:

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi	Indikator
Pembayaran uang secara langsung	1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Komisi 5. Bonus
Pembayaran tidak angsung	1. Tunjangan 2. Promosi
Ganjaran non finansial	1. Pekerjaan yang lebih menantang 2. Kantor yang lebih bergengsi

Kinerja. Amstong dan Baron dalam (Wibowo, 2014) menyatakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam penelitian ini, dimensi kinerja yang akan diteliti mengacu pada teori (Bernardin, 2007) yaitu:

Tabel 3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi	Indikator
Kualitas kerja	1. Kemampuan individu 2. Rasa malu
Kuantitas kerja	1. Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan target 2. Pekerjaan yang terselesaikan berdasarkan predikat
Pengetahuan pekerjaan	1. Pengalaman dan pengetahuan individu 2. Keahlian dan ketrampilan individu
Kualitas diri	1. Mental pemimpin 2. Karakteristik Pemimpin

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas, karena penulis ingin melihat hubungan sebab akibat dari masing-masing variabel independen (kompetensi, kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) yaitu apakah jika ada peningkatan atau penurunan pada variabel independen akan mempengaruhi dependen, sehingga melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui

apakah kompetensi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bunga Matahari Digital.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu karena penelitian akan disajikan dengan angka-angka. Sedangkan analisisnya bersifat deskriptif dan menggunakan pendekatan teknik regresi, sebagai bagian dari metode analisis untuk sejumlah informasi yang dikumpulkan berdasarkan pada suatu gejala yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh staf IT Insurance (Bagian Produksi dan Klaim) PT. Bunga Matahari Digital yang berjumlah 56 Orang.

Dikarenakan jumlah karyawan tidak melebihi dari 100 orang, maka untuk penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 56 orang akan dijadikan responden penelitian.

Teknik pengumpulan data yang di pergunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan sistem tertutup. Alasan penulis menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup, karena penulis ingin para responden fokus terhadap pertanyaan yang diajukan, sehingga tidak ada bias dalam jawaban yang ada.

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap dan mendapatkan seperangkat pemahaman mengenai pengaruh antara:

1. Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bunga Matahari Digital.
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bunga Matahari Digital.
3. Gabungan 2 variabel yaitu kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bunga Matahari Digital.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka dapat dikemukakan variabel-variabel yang terkait adalah sebagai berikut : variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan (Y).

Validitas instrument diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total *Product Moment Pearson* (Umar, 2011) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x^2)) (N \sum y^2 - (\sum y^2))}} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- X = Jumlah skor tiap item
- Y = Jumlah total tiap item
- N = Jumlah responden

r_{xy} menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang di korelasikan.

Sedangkan uji reliabilitas diolah menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2010).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right] \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
- σ^2 = varians total

Model regresi yang diteliti haruslah memenuhi asumsi klasik regresi linier ganda, oleh karena itu variabel yang akan diteliti perlu dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisa regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik ini dengan menguji :

1. signifikansi simultan (uji statistik F)

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k)} \dots\dots\dots(3)$$

Dimana :

- R^2 : Koefisien determinasi
- K : Jumlah variabel independen
- N : Jumlah anggota sampel
- F : F dihitung selanjutnya di bandingkan dengan F tabel

2. uji signifikansi parameter individual (uji statistik t).

$$t_{hitung} = \frac{\beta_t}{SE \beta_t} \dots\dots\dots(4)$$

Dimana :

- t_{hitung} : nilai t
- β_t : koefisien regresi
- $SE \beta_t$: standard error of regression coefficient

3. Analisis Regresi menggunakan rumus :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \dots\dots\dots(5)$$

Dimana :

- \hat{Y} = Variabel Dependen (*Kinerja*)
- a = Konstansta
- β_{12} = Koefisien regresi
- X_1 = Kompetensi karyawan
- X_2 = Kompensasi
- ϵ = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia bahwa 35.71% adalah berusia lebih dari 26 tahun sampai dengan 30 tahun.

Rentang usia tersebut merupakan usia produktif manusia dalam bekerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan ditempat penelitian telah memiliki sejumlah kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu. Berdasarkan jenis kelamin responden yang terbesar adalah laki-laki (58.93%). Hal ini disesuaikan dengan karakteristik perusahaan asuransi dimana membutuhkan ketelitian yang tinggi, dan kemampuan menggunakan perangkat komputer.

Sedangkan jika berdasarkan masa kerja, responden yang paling tinggi adalah masa kerja lebih dari 1-2 tahun (78.57%), hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden di tempat penelitian mampu untuk menunjukkan produktivitas yang tinggi serta dapat pula menjadi indikasi mengenai rendahnya tingkat pengunduran diri karyawan. Dan terakhir jika dilihat berdasarkan Tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah S1 (41.07%), namun angka ini hanya berbeda sedikit dengan responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMU yaitu 39.29%. hal ini mencerminkan bahwa perusahaan mensyaratkan pendidikan minimal karyawan adalah SMU. Selain itu berdasarkan data yang disajikan dapat pula disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya syarat pendidikan minimal SMU.

Uji Validitas, dan Reliabilitas antar Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.

Berdasarkan hasil coba penelitian instrument kompetensi dari 10 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.821, hal ini menyatakan bahwa butir pernyataan adalah terpercaya, karena lebih besar dari 0.6. Untuk instrument kompensasi dari 9 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.725, hal ini menyatakan bahwa butir pernyataan adalah terpercaya, karena lebih besar dari 0.6. Sedangkan untuk instrument kinerja dari 14 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.942, hal ini menyatakan bahwa butir pernyataan adalah terpercaya, karena lebih besar dari 0.6.

Uji Multikolinearitas.

Untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, maka dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat VIF. Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance lebih dari 0.1, maka tidak ada multikolinearitas antar variable.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X1)	.807	1.240
Kompensasi (X2)	.807	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
merupakan variabel bebas.

Uji Normalitas.

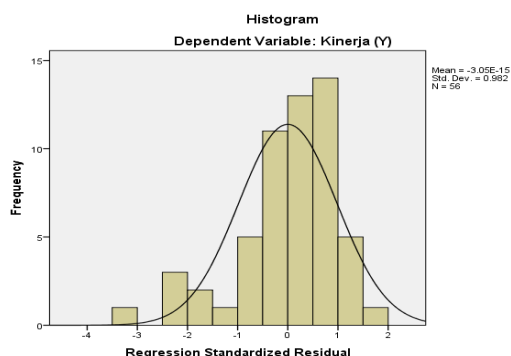
Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov sebagai analisis statistik yang dipadukan dengan kurva probability plots dan histogram.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

	Kompetensi (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja (Y)
N	56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1554	3.3895
	Std. Deviation	.34108	.48370
			.59198
Most Extreme Differences	Absolute	.154	.102
	Positive	.154	.075
	Negative	-.128	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z	1.151	.764	1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)	.142	.604	.217

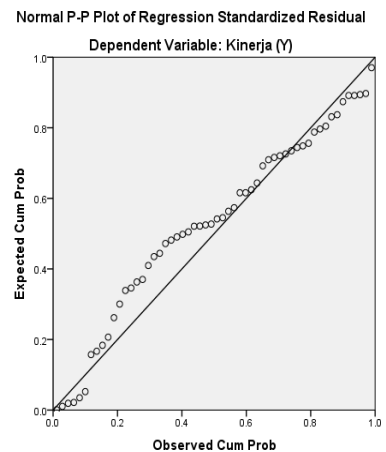
Sumber : Data Yang Diolah (2015)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari semua variable penelitian berdistribusi normal, karena memenuhi standar >0.05. hal ini diperkuat dengan bukti histogram dan diagram plot.



Sumber : Data yang diolah (2015)

Gambar 3 Grafik Hasil Uji Normalitas



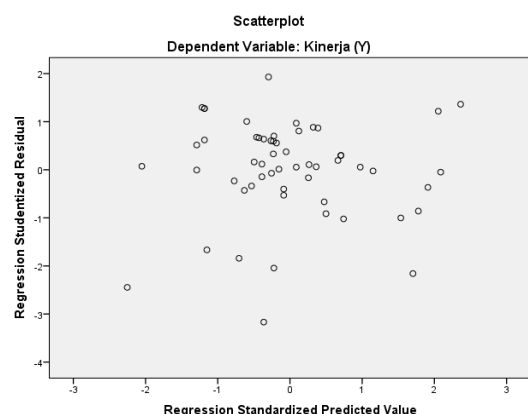
Sumber : Data yang diolah (2015)

Gambar 4 Normal P-P Plot

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa plot-plot mengikuti garis fit line, maka variable berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Tujuan dilakukannya pengukuran uji ini untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya Heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas diketahui dari grafik Scatter Plot.



Sumber : Data yang diolah (2015)

Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak terdapat pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah model regresi yang sudah dibuat memenuhi semua persyaratan yang diharuskan.

Tabel 6. Hasil Output SPSS Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.928	.921			1.007	.318
Kompetensi (X1)	.735	.243	.424		3.024	.004
Kompensasi (X2)	-.072	.171	-.058		-.418	.678

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data yang diolah (2015)

1. Hasil Uji Hipotesis t (Uji t) X_1 Terhadap Y
Pengaruh variabel secara parsial dilakukan dengan uji t dengan melihat koefisien t atau Sig pada tabel 6 diatas. Dengan ketentuan tingkat kebebasan atau $df = n-2$ dan interval keyakinan 95%. Pada tabel diatas menunjukkan kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 3.024. bila derajat kebebasan ($df = n-k = 56-2 = 54$) maka akan diperoleh nilai $t_{table} = 2.00488$, karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{table} yaitu $3.02 \geq 2.00488$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, selain itu dapat pula dianalisa dari nilai signifikan dimana nilainya $0.004 < 0.05$ yang berarti adanya pengaruh yang signifikan. Jadi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil Uji Hipotesis t (Uji t) X_2 Terhadap Y.
Berdasarkan tabel 6 menunjukkan kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar -0.418 , bila derajat kebebasan ($df = n-k = 56-2 = 54$) maka akan diperoleh nilai $t_{table} = 2.00488$, karena nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{table} yaitu $-0.418 \leq 2.00488$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Selain itu dapat pula dianalisa dari nilai signifikan dimana nilainya $0.678 >$ dari 0.05 yang berarti tidak ada pengaruh pada variabel kompensasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil hipotesis diatas bahwa hanya variabel kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dibuat pengujian ulang untuk melihat pengaruh dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Ulang Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.870	.903		.963	.340
Kompetensi (X1)	.691	.217	.398	3.187	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Yang Diolah (2015)

Tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan tidak memperhatikan kompetensi karyawannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun tidak maksimal. Jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kompetensi sangat tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian jika $R^2=1$ akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dan variable Y, jika $R^2=0$ akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungannya antara kompetensi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted	
			R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.143	.54812

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi dari kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.158. Nilai ini menunjukkan kompetensi menentukan kinerja karyawan sebesar 15.8%, sedangkan 84.2% diterangkan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji F.

Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel kompetensi dan variabel kompensasi terhadap kinerja. Hasil perhitungan

untuk Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.104	2	1.552	5.087	.010 ^b
Residual	16.170	53	.305		
Total	19.274	55			

Sumber : Data yang diolah (2015)

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 5.087 dan signifikannya sebesar 0.010. Nilai F tabel yang diperoleh dari $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variable - 1) atau 3-1=2 dan df 2 (n-k-1) atau 56-2-1=53, maka diperoleh f tabel =3.17. Karena nilai F hitung \geq nilai F tabel yaitu $5.087 \geq 3.17$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya memiliki pengaruh. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0.010 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisa Antar Dimensi.

Dari ringkasan hasil analisis regresi berganda pada tabel 5.11 diatas bahwa hanya variabel kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka dilakukan analisa antar dimensi terhadap kompetensi dengan kinerja karyawan pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Antar Dimensi

Variabel		Y Kinerja			
Variabel	Dimensi	Y ₁ Kualitas kerja	Y ₂ Kuantitas Kerja	Y ₃ Pengetahuan tentang Pekerjaan	Y ₄ Kualitas Personal
X ₁ Kompetensi	X _{1.1} (Kompetensi intelektual)	.270*	.229	.274*	.160
	X _{1.2} (Kompetensi Emosional)	.322*	.429**	.240	.341*
	X _{1.3} (Kompetensi sosial)	.405**	.247	.416**	.366**

Sumber : Data yang diolah (2015)

Dari table diatas dapat dilihat pada variabel kompetensi, hubungan terbesar ada pada dimensi kompetensi emosional dengan dimensi kuantitas kerja yang memiliki nilai koefisien = 0.429 (memiliki hubungan yang “sedang”). Dan hubungan

lainnya yang memiliki nilai cukup besar adalah dimensi kompetensi sosial dengan dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dengan nilai koefisien =0.416 (memiliki hubungan yang “sedang”).

KESIMPULAN

Hasil analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Staff Insurance PT. Bunga Matahari Digital dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja karyawan, dimensi kompentensi emosional pada kompetensi memiliki korelasi yang paling dominan dengan dimensi kuantitas kerja pada kinerja karyawan, (2) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, berikut saran yang diberikan penulis jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan kompetensi:

REFERENSI

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bernardin, H. J. (2007). *Human resource Management an Experiental Approach*. New York: Mc. Graw Hill.

Blanchard, P Nick and J.W. Thacker. (2010). *Effective training : Sysytem, Strategies, and Practices*. new Jersey: Prentice Hall.

Mangkunegara, A. (2013). *Hasil kerja Secara Kualitas*. bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mathis, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Salemba Empat.

Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Notoatmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Palan. (2008). *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM Management.

Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

PROFIL PENULIS

Henny Armaniah, berprofesi sebagai dosen pengajar di AMIK BSI Bekasi, dengan menempuh jenjang pendidikan MM, SDM, Saat ini saya aktif sebagai pengajar.