

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA TEKNISI INDIHOME PT. WILAYAH TELKOM RIAU DARATAN

Teguh Alvandi Anwar

*Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas, Km 12,5 Panam Pekanbaru, 28293
e-mail: Teguhalviandi@gmail.com*

Abstract

Competence is a fundamental characteristic possessed by a person that directly affects good performance, competence is needed to solve ideas, good work standards, and the ability to create optimal performance. In addition to the competence of factors that affect employee performance, namely compensation. With the compensation given to employees, employees will have an internal drive to improve performance and work more optimally. The purpose of this study was to see the effect of competence on the performance of employees of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, the effect of compensation on the performance of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, and the effect of competence and compensation on the performance of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach. The analysis technique used is Validity Test Analysis, Reliability Test, t Test, F Test, and Coefficient of Determination. The total population in this study was 373 and the sample was 79 using the Slovin formula. The results of this study are (1) Competence has a significant effect on performance, (2) Compensation has a significant effect on performance, (3) Competence and Compensation have a significant effect on Performance.

Keywords: *Competence, Compensation, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari pembagian pekerjaan, kompetensi, kompensasi, dan kinerja. Agar bisa menjadikan sumber daya manusia menjadi aset perusahaan maka dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkompoten, tidak terkecuali PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru yang harus selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas klerja agar bisa bersaing secara global. Salah satu faktor yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila kompetensi semakin baik maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula, hal ini sejalan dengan pendapat Sedermayanti (2016:150) mengatakan bahwa karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Sehingga apabila kinerja yang dihasilkan baik maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang baik pula.

Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:195) mengatakan bahwa tujuan utama setiap perusahaan memberikan kompensasi yang baik adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang berkompoten. Sistem pemberian kompensasi yang baik adalah dimana Kompensasi yang diberikan tersebut dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, selain itu memberikan suatu reward apabila suatu target atau karyawan yang memiliki pencapaian yang luarbiasa.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting, mengingat kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai keterampilan, pengetahuan, dan motif. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu,

terampil. Menurut Mangkunegara (2005:113) bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru.

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru.

Landasan Teori

a. Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil (Veithzal, dkk,2014:229).

Menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Nurainna Thoha (2008) Kompetensi adalah Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang di isyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

b. Kompensasi

Swasto (2011:79) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi.

Menurut Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Hasibuan (2012:118) sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi adalah sesuatu yang sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

c. Kinerja

Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja dapat

dipandang sebagai proses dan hasil pekerjaan. Dengan kata lain kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun juga menyangkut bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

fahmi (2014:128) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategik suatu organisasi.

Sutrisno (2009:150) memberikan definisi kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan Pendekatan Survei. Data Primer diperoleh langsung melalui Penyebaran Kuesioner ke responden yaitu Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru. Analisis Data pada penelitian ini menggunakan Analisis Deskriptif Sebaran Variabel dengan dibantu Aplikasi SPSS 25 IBM. Teknik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constand)	10.747	3.654		2.941	0.004
Kompetensi	0.615	0.087	0.574	7.074	0.000
Kompensasi	0.329	0.80	0.332	4.091	0.000

Diketahui dari table 1.1 persamaan regresi linear bergandan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja} = 10.747 + 0.615X_1 + 0.329X_2$$

Arti dari angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 10.747, maksudnya yaitu apabila kompetensi dan kompensasi diasumsikan (0) maka kinerja pegawai bernilai 10.747
- b. Nilai Koefisien regresi variabel kompetensi yaitu 0.615, artinya artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar (1) satuan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.615 dengan asumsi variabel tetap
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi

pengambilan Sampel pada penelitian ini menggunakan Random Sampling dengan rumus Slovin sehingga didapat populasi sebanyak 373 dan sampel sebanyak 79.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian Validitas instrument penelitian dilakukan dengan rumus *Product Moment (Pearson)* yang bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya data penelitian ini, dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah Item total > r table.

Uji Reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah *Cronbach alpha* ≥ 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil peneliti dengan menggunakan analisis data regresi linear berganda yang menjelaskan seberapa besar pengaruh antara variable independent terhadap variable dependent.

yaitu 0.329, artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu (1) satuan maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.329 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (t)

Pengujian hipotesi secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Berikut tabel hasil uji t:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constand)	10.747	3.654		2.941	0.004
Kompetensi	0.615	0.087	0.574	7.074	0.000
Kompensasi	0.329	0.80	0.332	4.091	0.000

Diketahui nilai t tabel yaitu 5% dengan persamaan $t \text{ tabel} = \alpha/2 : n - k - 1 = 0.025 : 76$. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai $\text{sig} < 0.05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Begitupun sebaliknya apabila nilai $\text{sig} > 0.05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- a. Variabel kompetensi = $t \text{ hitung } 7.074 > t \text{ tabel } 1.995$ dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. maka dapat diambil kesimpulan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga.
- b. Variabel Kompensasi = $t \text{ hitung } 4.091 > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka dapat diambil kesimpulan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y. Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan yaitu kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Berikut tabel Uji f :

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	678.823	2	339.412	41.427	0.000
Residual	622.670	76	8.193		
Total	1301.494	78			

Diketahui f hitung sebesar 41.427 dengan sig. 0.000. di ketahui f tabel = 3.15 maka didapat hasil f hitung $41.427 > f \text{ tabel } 3,15$ dengan $\text{sig}.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi dalam analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	d. Error of the Estimate
1	0.722	0.522	0.509	2.862

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square 0.522, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 52.2% Sedangkan sisanya yaitu 47.8% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi 0.5222 termasuk pada kategori 0.40 – 0.599 dengan kategori sedang.

Pembahasan

Pertama, hasil dari penelitian bahwa Kompetensi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru tergolong sangat baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang pernyataan Kompetensi dengan Indikator pengetahuan, keterampilan, dan motif dengan total skor 3197 dimana terletak pada rentang skala 2991 – 3560 dengan kategori Sangat Baik.

Kedua, hasil dari penelitian ini bahwa Kompensasi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru tergolong baik yang dinilai dari tanggapan responden tentang indikator Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas dengan total skor 1887 dengan kategori Baik dimana terletak pada rentang skala 1620 – 2001.

Ketiga, hasil dari penelitian ini bahwa kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru tergolong sangat baik yang dinilai dari tanggapan responden dengan indikator Kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, dan hubungan antar karyawan (kerjasama) dengan total skor 3443 yang terletak pada rentang skala 3322 – 3954 dengan kategori sangat baik.

Keempat, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, pengaruh kompensasi terhadap kinerja, dan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru . Hasil perhitungan ini di lihat melalui hasil uji hipotesis. Pertama, secara parsial untuk melihat ada tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja yaitu t hitung $7.074 > t \text{ tabel } 1.995$ dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H_1 Diterima. Selanjutnya untuk pengaruh Kompensasi terhadap kinerja yaitu t hitung $4.091 > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka dapat diambil kesimpulan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H_2 diterima.

Kelima, pengujian hipotesis ketiga yaitu Uji F, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru maka di dapat hasil Uji F yaitu f hitung

41.427 > f tabel 3,15 dengan sig. 0.000 < 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga H₃ Diterima.

Keenam, hasil analisis determinasi (R²) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Diketahui nilai *R Square* sebesar 0.522 maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variable X1 dan X2 secara simultan terhadap variable Y adalah sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya yaitu 47,8% dipengaruhi oleh variable lain. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi, 0,522 termasuk pada kategori 0,40 – 0,599 dengan kategori sedang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab lima, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai kompetensi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, kompetensi setiap karyawan sangat baik hal ini dapat dilihat dari 3 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, dan motif dengan skor tertinggi tertinggi yaitu motif. Sehingga, dapat dikatakan bahwa peningkatan kompetensi pada PT. Telekomunikasi Indonesia sudah sesuai dengan aspek penilaian kompetensi, namun terdapat indicator keterampilan yang masih rendah namun masih kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai kompensasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, system kompensasi yang ditetapkan sudah bisa dikatakan baik hal ini dapat dilihat dari 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas dengan nilai tertinggi yaitu indikator fasilitas. Sehingga dapat dikatakan sistem kompensasi yang di terapkan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru sudah baik. Namun terdapat indikator Gaji dengan skor terendah tetapi masih kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru kinerja yang dicapai sudah baik hal ini dapat dilihat dari indikator kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, dan hubungan

antar karyawan (Kerjasama). Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan kinerjanya yang baik, jika hal ini terus ditingkatkan maka akan berdampak sangat baik bagi perusahaan namun terdapat indikator kuantitas dan waktu dengan jumlah skor terendah tetapi masih dalam kategori baik.

4. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, semakin baik Kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, semakin tinggi Kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.
6. Pengaruh kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru, maka semakin baik Kompetensi dan Kompensasi yang dilakukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Pekanbaru maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis Kompetensi karyawan terdapat indikator keterampilan dengan skor terendah dan indikator motif memiliki skor tertinggi. Sehingga, disarankan bagi perusahaan memberikan pelatihan yang berfokus pada praktek untuk meningkatkan keterampilan bagi karyawan yang kurang terampil dan memberikan mentor atau pembimbing bagi karyawan yang tidak terampil dengan menyesuaikan kecocokan dan jadwal kerja.
2. Berdasarkan analisis Kompensasi karyawan terdapat indikator gaji dengan skor terendah dan skor tertinggi yaitu indikator fasilitas. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk memberikan gaji yang sesuai kepada para karyawan dengan memastikan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.
3. Berdasarkan analisis kinerja pada karyawan terdapat indikator kuantitas dan waktu dengan skor terendah. Sehingga disarankan bagi perusahaan harus lebih memperhitungkan target yang ditetapkan untuk karyawan dan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak mencapai target. Selanjutnya perusahaan juga harus memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin saat datang ke kantor ataupun saat sedang menyelesaikan pekerjaan.

4. Kompetensi secara parial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
5. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga perusahaan sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan apakah kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan atau tidak.
6. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan harus memperhatikan kedua aspek ini yaitu kompetensi dan kompensasi, dimana untuk meningkatkan kompetensi para karyawan dilakukan pelatihan dan pemberian mentor yang tepat agar pelatihan yang dilakukan tepat pada sasaran. Lalu kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kinerja dan apa yang diberikan karyawan kepada karyawan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai sasaran perusahaan.

Daftar Pustaka

- Achmad. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta : Andi (2014).
- Arikunto Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta (2014).
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media (2015).
- Fahmi Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV.Alfabeta (2016).
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Bandung (2005).
- Hasibuan Malayu. (Maret 2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta (2009).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers (2016).
- Khadarisman. (Juni 2014). *Manajemen Kompensasi*. Raja

Gravindo Persada, Jakarta (2014).

- Riduwan, M.B.A. (Desember 2015). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : CV. ALFABETA (2015).
- Sutrisno Edy, M.Si. (Maret 2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana (2010).
- Sedermayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama (2016).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jawa Timur : CV. R.A.De. Rozarie (2017)