

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)

Achmad Rizani^{1*}, Fitriansyah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email : Achmaddjoni25@gmail.com

Diterima:18/07/21

Revisi:12/08/21

Diterbitkan: 24/08/22

Abstrak

Tujuan studi: Untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Indonesia)

Metodologi: Instrumen pengumpulan data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada para responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel bersyarat *purposive sampling*.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompetensi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan karena memberikan pengaruh sebesar 86,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Manfaat: Penelitian ini sebagai tolak ukur perusahaan sehingga manajemen perusahaan diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Abstract

Purpose of study: To find out partially and simultaneously the effect of competence and compensation on employee performance at the company at PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)

Methodology: Data collection instruments were obtained by distributing questionnaires to the respondents. The sampling technique used in this research is *non-probability sampling* with a conditional sampling technique *purposive sampling*.

Results: The results of this study indicate that competence partially has a significant effect on employee performance. Compensation partially also has a significant effect on employee performance and simultaneously competence and compensation affect employee performance because it has an effect of 86.1% and the rest is influenced by other variables outside of this study.

Applications: This research is a benchmark for the company so that company management is expected to maintain and improve employee compliance with the rules, to continue to improve employee competence in carrying out their duties and act in accordance with the applicable rules in the company.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang bernilai bagi sebuah perusahaan. Karena akan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan atau visi dan misi yang telah dibuat dalam perusahaan. Prestasi atau rencana perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen puncak menyadari pentingnya berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan demi meningkatkan kinerja karyawan. (Savita Sharma 2018)

Memiliki sumber daya manusia yang kualitasnya baik dan berkompeten merupakan salah satu kekuatan yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. kompensasi yang cukup atas prestasi kerja atau kinerja. Kompensasi adalah cicilan ekstra representatif atau bayaran yang diberikan. Gaji dan tunjangan diberikan karena komitmen pekerja terhadap perusahaan. (Wilmar B 2020).

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Kompensasi dikenal sebagai salah satu pendorong motivasi para pekerja di seluruh dunia. kompensasi yang baik, mereka akan didorong, dibujuk dan akan memiliki perasaan positif terhadap

pekerjaan mereka, dan ini akan menghasilkan tetap bertahan. Ia bekerja juga dengan karir dan kepuasan kerja. (Nico Alexander, 2020).

Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya timbul kesadaran dari karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi adalah karakteristik mendasar dari setiap individu yang terkait dengan kriteria keunggulan dan efisiensi dalam pekerjaan dan keadaan. Peneliti harus mampu menangani ide-ide baru, menghasilkan kinerja puncak dan menetapkan standar untuk efektivitas dan efisiensi tenaga kerja. Selain faktor kompetensi, ada faktor lain yang diyakini mempengaruhi kinerja tersebut pemberian kompensasi. Kompensasi memainkan peran penting dalam sistem kerja karyawan, karena gaji yang tinggi juga meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi ekologis adalah prinsip di mana dampak negatif terhadap keanekaragaman hayati harus dikompensasi. Pengimbang keanekaragaman hayati (BO) adalah persyaratan untuk mengkompensasi kerugian terukur dengan keuntungan keanekaragaman hayati terukur yang dianggap setara. Kebijakan kompensasi yang mengurangi kompensasi ekologis mengabaikan fakta bahwa gagasan keanekaragaman hayati memiliki aspek analitis dan normatif. (Anne Charlotte 2021) .

Secara umum kompetensi ialah suatu usaha atau keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan ataupun tugas di bidang tertentu, tergantung dari posisi jabatannya. Pada dasarnya karyawan memiliki atribut atau memiliki sifat berdasarkan kompetensi yang seharusnya dikuasainya. Apalagi itu juga harus melalui tahapan dan siklus agar kemampuan yang dimiliki bisa bernilai dalam ranah pekerjaan.kompetensi ialah kapasitas seseorang untuk mengerjakan tugas secara efektif dan menikmati manfaat tergantung pada identifikasi masalah dengan kemampuan dan perspektif. kompetensi dicirikan sebagai sudut individu yang memberdayakan seorang pekerja untuk bekerja secara efektif. Kompetensi adalah sifat mendasar dari setiap orang yang terkait, menjadi baik atau efisien pada pekerjaan atau situasi.

Menurut Sutrisno yang dikutip oleh (Inova and Jayanti, 2019) mereka menyatakan bahwa tujuan utama dari semua dari semua organisasi dalam desain sistem kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi mereka untuk mempertahankan karyawan yang kompeten. Keyakinan seorang dengan diri mereka sendiri serta orang lain memiliki pengaruh besar pada watak mereka. Jika seorang individu menerima bahwasanya mereka tidak kreatif serta inovatif, mereka tidak akan meninjau kembali cara metode baru guna melakukan sesuatu hal dengan cara lain. Oleh karena itu, individu harus merenungkan diri mereka sendiri serta orang lain dan menggambarkan individu yang inovatif.Karakter dapat mempengaruhi kapasitas supervisor dan karyawan dengan kemampuan yang berbeda, termasuk negosiasi, mengkomunikasikan masalah relasional, kapasitas untuk bekerja dalam kelompok, menciptakan citra yang baik dan membangun koneksi.

Mendorong dan menghargai pekerjaan bawahan serta mengakui dan memberikan perhatian individu kepada atasan dapat memberikan efek yang baik terhadap motivasi karyawan. Perasaan berkuasa dapat mempengaruhi kemampuan relasional dan negosiasi dengan supervisor. Mereka yang belum mendengarkan mungkin merasa sulit untuk mendengarkan orang lain. Kompetensi ini bergantung pada pemikiran kognitif, layaknya pemikiran konseptual serta analitis. Tidak mungkin untuk meningkatkan semua intervensi yang ditawarkan organisasi. Mempunyai keterampilan/skill dalam bidang pekerjaan yang dikelola serta dapat menangani segala sesuatunya. Namun, selain menjadi spesialis, ia harus memiliki pilihan untuk menangani masalah serta mengatasinya dengan cepat dan juga mahir.

Mempromosikan etika berorganisasi serta menunjukkan sikap positif terhadap tindakan. Sikap ini tidak dapat dipisahkan dari komitmennya untuk bekerja secara efektif, merupakan faktor penting bagi perusahaan jasa atau layanan, serta mempengaruhi citra perusahaan dan organisasi.

Gaji adalah jenis kompensasi yang diberikan oleh organisasi yang bernilai untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan gaji yang sesuai, karyawan akan bekerja dengan baik sehingga kinerja pekerja yang baik akan membantu memperluas yang diinginkan oleh organisasi.

Kompensasi adalah pembayaran tunai, produk yang diterima karyawan secara langsung atau implisit sebagai imbalan untuk mengelola organisasi. Kompensasi adalah istilah yang mengidentifikasi dengan karakteristik moneter yang tidak seimbang yang diperoleh individu melalui hubungan karyawan dengan asosiasi. Kompensasi ialah suatu kehormatan atau imbalan, baik langsung atau tidak langsung, berupa uang ataupun bukan uang, yang wajar serta pantas bagi pekerja, sebagai sebagai imbalan atau kewajiban/manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang didapatkan oleh karyawan selalu imbalan atas kerja mereka. Pembangunan sistem kompensasi yang efektif adalah elemen penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

1. Gaji adalah pembayaran bulanan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya.
2. Kompensasi dibayarkan langsung kepada karyawan tergantung pada jam kerja.

Kemampuan untuk berpartisipasi dalam keterampilan tertentu. Berbicara layaknya umum adalah kemampuan yang bisa dikuasai, dipoles, serta ditingkatkan. Kemampuan menulis juga bisa diasah dengan berbagai tips, latihan, serta berbagai referensi bacaan buku. Kemampuan ganda membutuhkan pengalaman dalam mengatur orang, berkomunikasi di depan tim dan memecahkan masalah.

Kinerja karyawan dicirikan sebagai apa yang pekerja lakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi jumlah yang mereka tambahkan ke organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan keahlian dan komitmennya dengan tujuan akhir mencapai tujuan yang telah disepakati tidak melanggar hukum, tidak menyalahgunakan, dan tidak melanggar etika dan moral.

Berpendapat kinerja merupakan hasil kerja yang selaras, berkontribusi pada tujuan strategis organisasi dan kepuasan terhadap pelanggan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja keras dan tindakan yang dicapai dengan melakukan tanggung jawab dan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Evaluasi kinerja adalah evaluasi sistematis atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk tujuan pengembangan. Penilaian kinerja menggambarkan proses yang digunakan perusahaan/organisasi untuk menilai kinerja individu karyawan. Didefinisikan dengan kata *to appraise* (menilai) adalah menetapkan harga untuk atau menilai suatu benda. Jika menggunakan istilah “penilaian kinerja” berarti terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan.

Untuk mengukur pelaksanaan secara layak dan adil terhadap prasyarat pekerjaan ini memungkinkan perwakilan yang memaksa untuk diberi kompensasi atas upaya mereka dan pekerja yang tidak memadai memiliki konsekuensi sebaliknya untuk penampilan yang tidak bersemangat.

Untuk lebih mengembangkan eksekusi dengan mengenali tujuan peningkatan eksplisit. Membina tujuan profesi dengan tujuan agar pekerja secara umum dapat menyesuaikan diri dengan permintaan unsur-unsur perkumpulan. Kompetensi studi kinerja karyawan yang diwawancarai oleh (Soetrisno and Gilang, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian (Ratnasari, 2016) yang menemukan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terhadap kinerja karyawan telah diuji oleh (Inova and Jayanti, 2019) dan (Arifudin, 2019) dan terbukti berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Armaniah, 2018) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti mengambil judul, “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)”.

1.1 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Samarinda (Kantor Pos Samarinda) ?
3. Apakah kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) ?

1.2 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis mengungkapkan tujuan penulis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).
3. Untuk mengetahui kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian mengacu pada pendekatan penelitian, khususnya berbagai jenis kegiatan untuk secara sistematis menjawab tantangan penelitian, yang didasarkan pada asumsi dan pembenaran atas pilihan yang dibuat. Metodologi penelitian dibingkai dalam paradigma penelitian, yang merupakan konsep menyeluruh yang berkaitan dengan keyakinan umum dan kesepakatan bersama antara ilmuwan tentang bagaimana masalah harus dipahami dan ditangani. (Claes Wohlin 2021)

Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Hakekat penelitian dapat dipahami dengan mempelajari berbagai aspek yang mendorong penelitian untuk melakukan penelitian. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda, di antaranya dipengaruhi oleh tujuan dan profesi masing-masing. Motivasi dan tujuan penelitian secara umum pada dasarnya adalah sama, yaitu bahwa penelitian merupakan refleksi dari keinginan manusia yang selalu berusaha untuk mengetahui sesuatu. Keinginan untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan merupakan kebutuhan dasar manusia yang umumnya menjadi motivasi untuk melakukan penelitian.

Secara garis besar, penelitian digolongkan menjadi dua macam yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mencakup data-data berupa angka. Sedangkan, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis secara detail. Kita telah mengenal kedua garis besar penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif. Namun kedua penelitian tersebut dapat digolongkan menjadi berbagai jenis penelitian merupakan salah satu cara yang paling jitu dalam usaha untuk mengembangkan bahkan memajukan sebuah sistem. Sistem disini maksudnya adalah sebuah standar atau tatanan bahkan pengetahuan yang telah ada.

Melalui penelitian, kita dapat mengulik apa saja variabel yang nantinya dapat kita modifikasi agar dapat mengembangkan sistem tersebut. Disamping itu, penelitian memiliki ranah yang sangat luas karena penelitian dapat dilakukan pada semua bidang ilmu dengan metode yang berbeda-beda sehingga penelitian dibagi menjadi berbagai macam. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan dianalisa menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) adalah program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan *statistic* dengan menggunakan *computer*. Populasi adalah area umum mencakup objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik khusus yang peneliti telah mengidentifikasi penelitian dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) sebanyak 129 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel bersyarat *purposive sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 99 orang dari 129 orang karyawan. Sehingga kuesioner hanya dibagikan kepada 99 orang karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

3. HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini berfungsi memberikan gambaran tentang distribusi data yang diperoleh dalam perusahaan. Dalam survei ini, hasil yang menjelaskan data responden dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1: Deskripsi data hasil penyebaran kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	129
Kuesioner yang kembali	127
Kuesioner yang tidak kembali	2
Kuesioner yang digunakan untuk keperluan input data	99

Dari total 129 kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali 127 dan 2 tidak. Dengan demikian, 99 responden memenuhi kriteria dan 28 responden lainnya tidak memenuhi kriteria. Berdasarkan jenis kelamin 62,2% adalah laki-laki dan 37,8% adalah perempuan. Selanjutnya jika dilihat dari umur yaitu 20-30 tahun 54,1%, 31-40 tahun 23%, 41-50 tahun 20,4% 51-60 tahun 2,0%. Selanjutnya jika dilihat dari pendidikan terakhir yaitu SLTA 44,9% D3 15,3% S1 37,8% dan S2 2%. Dari status karyawan yaitu 71,4% karyawan tetap dan 28,6% karyawan kontrak/honor. Dan yang terakhir adalah masa lama kerja < 1 tahun kerja 14,3% dan > 2 tahun kerja 85,7%.

3.1 Uji Validitas

Untuk pengujian validitas, jika nilainya lebih rendah 0,05 oleh karena itu, data tersebut dapat dinyatakan tidak valid dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan semua item pertanyaan valid.

Tabel 2: Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefesien Kolerasi	R tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,884	0,1646	Valid
	X1.2	0,813	0,1646	Valid
	X1.3	0,833	0,1646	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,824	0,1646	Valid
	X2.2	0,825	0,1646	Valid
	X2.3	0,807	0,1646	Valid
	X2.4	0,741	0,1646	Valid
	X2.5	0,781	0,1646	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,866	0,1646	Valid
	Y.2	0,785	0,1646	Valid
	Y.3	0,855	0,1646	Valid
	Y.4	0,873	0,1646	Valid

Pada tabel di atas hasil dari Uji Validitas variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu hasilnya valid karena hasil dari r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikut.

3.2 Uji Reliabilitas

Tingkat reliabel suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil uji *Alpha Cronbach's*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Semakin nilai *alpha*nya mendekati angka 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Tabel 3: Uji Reliabilitas

N	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rtabel	Keterangan
1	Kompetensi (X_1)	3	0,797	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	5	0,855	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	4	0,866	0,60	Reliabel

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel diatas bahwa variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari r tabel yaitu 0,60. Oleh karena itu, kesimpulan dari uji reliabilitas ini adalah semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, kriteria dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS versi 24. Jika *asym.sig* > 0,05 maka data penelitian normal dan jika *asym.sig* < 0,05 maka data penelitian tidak normal.

Tabel 4: Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Smirnov Test	Kolmogorov- Unstandardized Residual	
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,37308652
Most Extreme Difference	Absolute	0,089
	Positive	0,080
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,053 ^o
Exact Sig. (2tailed)		0,394
Point Probability		0,000

Dari hasil tabel keluaran uji normalitas di atas, kita dapat melihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.sig(2-tailed)* sebesar 0,053. Artinya dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* 0,053 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan keputusan uji Kolmogorov-Smirnov, peneliti dapat menyimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.4 Uji Multikolinieritas

Proses buat keputusan menggunakan uji multikolinieritas dengan memeriksa nilai VIF dan toleransi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1, maka tidak ada tanda multikolinieritas. Juga, jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan VIF lebih besar dari 10, dikatakan bahwa ada indikasi gejala multikolinieritas.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

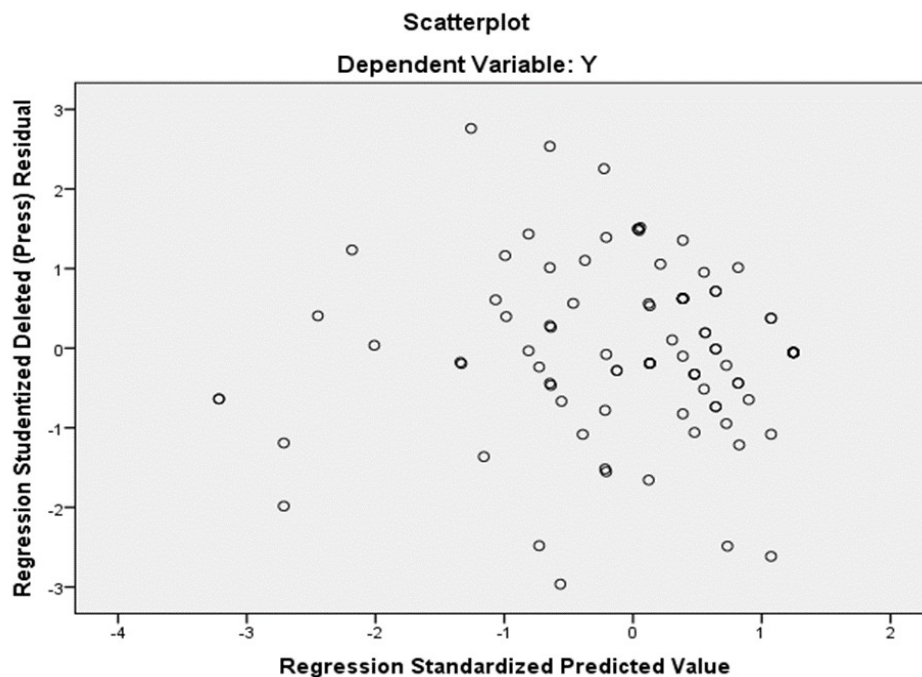
4

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X1)	0,244	4,099
Kompensasi (X2)	0,244	4,099

Hasil uji multikolinieritas pada tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,244 yang artinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 4,099 yang artinya kurang 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas terhadap semua variabel bebas.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas terdiri dari pengecekan apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Penelitian ini menggunakan heteroskedastisitas *scatterplots* yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan prediksi benar. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah untuk menguji distribusi titik-titik pada gambar *scatterplots*.



Gambar 1: Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output *Scatter Plots* diatas, dapat dilihat bahwa: 1. Titik-titik data memanjang di atas atau di sekitar angka 0. 2. Titik-titik tidak mengumpul pada satu tempat, menyebar di pola atas dan di pola bawah. 3. Penyebaran titik tidak membentuk pola ombak, ia mengembang lalu menyusut, lalu mengembang kembali. 4. Penyebaran titik-titik data tidak

terstruktur. Oleh karena itu, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang cocok dan ideal terpenuhi.

3.6 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji-t dihitung menggunakan SPSS versi 24, yaitu melihat signifikansi (sig). Jika angka (sig) lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Jika angka sig lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari data yang dihasilkan dapat dihitung dengan menggunakan rumus *degree of freedom* $df = n - k$, dimana k adalah jumlah variabel (independen dan dependen) dan n adalah jumlah sampel. $df = 99 - 3 = 96$, maka angka t table 1,98498.

Tabel 6: Uji Parsial (Uji t)

Model	Beta	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)		1,594	0,114
	Kompetensi (X ₁)	0,209	2,709	0,008
	Kompensasi (X ₂)	0,741	9,612	0,000

Berdasarkan pada tabel menunjukkan hasil penelitian uji t adalah sebagai berikut : A. Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,709 > t tabel 1,98498 dan tingkat sig sebesar 0,008 < 0,05, peneliti dapat menyimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya Kompetensi (X₁) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). B. Variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 9,612 > t tabel 1,98498 dan tingkat sig sebesar 0,000 < 0,05, peneliti dapat menyimpulkan bahwa H2 di terima. Artinya Kompensasi (X₂) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.7 Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan angka sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sebaliknya jika angka sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari data yang dihasilkan bisa dihitung menggunakan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$. Dimana k adalah jumlah variabel (independen dan dependen) dan n adalah jumlah sampel. Dengan $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 99 - 3 = 96$, nilai f tabel 3.09, hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7: Uji Simultan (Uji f)

Model		F	Sig.
1	Regression	297,188	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel ANOVA menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 297,188 > F tabel 3,09, sehingga dapat ditarik kesimpulan H3 diterima yang artinya variabel Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.8 Analisis Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memudahkan analisis data. Semua pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil regresi utama dari data yang diperoleh disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8: Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,019	0,639
	Kompetensi (X1)	0,282	0,104
	Kompensasi (X2)	0,593	0,062

Pada tabel diatas dapat dilihat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

A. Nilai Konstanta sebesar 1,019 yang artinya jika Kompetensi dan Kompensasi = 0 dianggap konstan, nilai kinerja karyawan sebesar 1,019.

B. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,282 yang artinya jika kompetensi ditingkatkan 1 satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Semakin naik kompetensi semakin naik kinerja karyawan.

C. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,593 yang artinya jika kompensasi di tingkatkan 1 satuan, nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,593. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin naik kompensasi semakin naik kinerja karyawan.

3.9 Uji Determinasi

Uji determinasi dapat memberi tahu peneliti berapa persentase variabel independen menggambarkan variabel dependen. Hasil uji determinasi ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 9: Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,928 ^a	0,861	0,858	1,387

Pada tabel hasil pengujian yang ditentukan (R square) adalah sebesar 0,861 atau 86,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,1% sedangkan sisanya (100% - 86,1% = 13,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dan belum diuji.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara dengan kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai t hitung > t tabel (2,709 > 1,98498) dengan tingkat signifikansi 0,008. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikansi antara dengan kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan angka t hitung > t tabel (9,612 > 1,98498) dengan rata-rata signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan antara dengan kinerja karyawan. Dengan uji f yang menghasilkan nilai f hitung > f tabel (297,188 > 3,09) dengan tingkat signifikan 0,000 dan berdasarkan hasil uji determinasi secara simultan berpengaruh sebesar 86,1% terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis, penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dengan adanya kompetensi yang baik pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda), semakin baik kinerja karyawan untuk perusahaan. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung 2,709 > t tabel 1,98498 dengan taraf signifikan $0,008 < 0,05$ maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan "diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)" terbukti. Dari hasil uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga kompensasi yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan antusiasme mereka terhadap pekerjaannya. Hasil ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai t hitung 9,612 > t tabel 1,98498 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis menyatakan secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan "diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)" terbukti. Dari hasil uji hipotesis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dapat ditunjukkan dengan melihat nilai f hitung 297,188 > f tabel 3,09 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis menyatakan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H3 yang menyatakan "diduga ada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)" terbukti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penyusunan skripsi ini peneliti dengan rasa hormat dan bangga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada program KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT). Yang memberikan dukungan serta semangat untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Anne Charlotte Vaissière Yves Ménard. (2021) *'A Policy Framework To Accommodate Both The Analytical And Normative Aspects Of Biodiversity In Ecological Biological Conservation. 10.1016/j.biocon.2020.108897*
- Arifudin, O. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm)', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), pp. 184–190. doi: 10.31955/mea.vol 3.iss 2.pp 18.
- Armaniah, H. (2018) 'Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf', *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)*, (2014).
- Nico Alexander. (2020) *'The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia, /Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 1 (2021) 471–478*
- Inova, M. and Jayanti, R. D. (2019) 'Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang', *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), pp. 1–12. doi: 10.26533/jmd.v2i1.338.
- Savita Sharma. (2018) *'The effect of training on employee performance: international Journal of Recent Technology and Engineering, 10.36555/almana.v4i3.1477*
- Ratnasari, S. L. (2016) 'Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, (1), pp. 424–434.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Soetrisno, A. P. and Gilang, A. (2018) 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)', *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). doi: 10.34010/jurisma.v8i1.998.
- Tulin Dzhengiz . (2019) *'Competences for Environmental Sustainability: A Systematic Review on the Impact of Absorptive Capacity and Capability Journal of Business Ethics volume 162, 881–906*

Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wilmar B. 2020. *How Do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-Making and Work Engagement. The Spanish*

Claes Wohlin. (2021) '*Guiding The Selection Of Research Methodology In Industry–Academia Collaboration In Software Engineering*, Volume 140 106678 doi : [10.1016/j.infsof.2021.106678](https://doi.org/10.1016/j.infsof.2021.106678)