



Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan

Rachmat Mauluddin¹, S Anugrahini Irawati^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima

Diperbaiki

Disetujui

Keywords:

Atmosphere Restaurant, Customer Satisfaction, Customer Satisfaction Index, Importance Performance Analysis, Price.

Abstract

This study aims to understand the problems regarding the level of consumer expectations of the atmosphere and prices as well as to measure consumer satisfaction with the atmosphere and prices at Kedai Srikandi Kwanyar. Thus, the atmosphere and price variables can be identified in accordance with the needs and expectations of consumers as well as variables that require improvement. The samples taken in this study were consumers who were visiting and had transacted and had enjoyed the offerings from Kedai Srikandi Kwanyar. The analysis method used is the Customer Satisfaction Index (CSI) and Importance Performance Analysis (IPA). The results obtained based on the CSI method indicate that the overall level of customer satisfaction at Kedai Srikandi is included in the "very satisfied" category. The calculation results based on the IPA method there are 2 items that need to be improved.

✉ Penulis Korespondensi*

Pribanus Wantara

Email:

anugrahini.irawati@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2792-0167

DOI :

Citation : Mauluddin, Rachmat & S Anugrahini Irawati (2021), Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 1 (4), hlm. 451-459.

PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui bahwa pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia jauh lebih besar jika dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Karena itu angkatan kerja yang tersedia harus yang berkompentensi supaya sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa lepas dari sebuah organisasi, baik yang perusahaan ataupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan

perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya manusia yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompetensi dan kompensasi.

Sesuai pendapat di atas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan dan faktor internal maka hal ini merujuk pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan sedangkan faktor motivasi dan faktor eksternal yang merujuk pada kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009: 46) mengatakan bahwa, "Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan". Menurut Sudarmanto (2014: 53) "Kompetensi memiliki lima indikator yang berpengaruh antara lain adalah keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), konsep diri (*self concept*), motif (*motive*) dan sifat (*traits*)".

Tabel 1
Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan pada tahun 2016-2018

Nilai Kompetensi	Keterangan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
K1	Sangat Baik	0%	0%	0%
K2	Memadai	68,6%	64,3%	58,6%
K3	Cukup	31,4%	32,9%	35,7%
K4	Kurang	0%	2,8%	5,7%
K5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber: HR & CDC PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan

Selain kompetensi, untuk memaksimalkan kinerja karyawan, faktor motivasi dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi karyawan juga perlu diperhatikan, karena merupakan hasil pendapatan yang karyawan terima dalam bentuk upah yang dapat berbentuk barang dan jasa secara langsung ataupun tidak dari perusahaan. Ada 5 indikator kompensasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2014: 123-127) yaitu gaji, insentif, bonus, pengobatan, dan asuransi.

Pemberian gaji di Perseroan Terbatas (PT) Adira Dinamika Multi Finance Terbuka (Tbk) Bangkalan mengikuti gaji UMR yang ada di Surabaya pada tiap tahunnya. Hal itu merupakan instruksi yang diberikan oleh kantor pusat Adira Dinamika Multi Finance yang ada di Surabaya. Berikut data gaji PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan tiap tahunnya:

Tabel 2
Data Gaji Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan pada tahun 2016-2018

Jabatan	Kompensasi	Penghasilan (2016-2018)	Tingkat Pemberian
Direktur, Bag. Marketing, Bag. Administrasi, Bag. General	Gaji	Rp. 3.045.000,- - Rp. 3.583.312,-	100%
	Tunjangan	Rp. 3.000.000,-	96%
	Insentif	Rp. 1.500.000,- - Rp. 2.000.000,-	45%

Sumber: HR & CDC PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap sebuah kinerja. Dan hal serupa juga terjadi pada hasil penelitian yang diambil oleh Sukmayanti, dkk (2016), Rahinnaya & Perdhana (2016), Mutiarni & Hidayati (2018) serta Prasetyo (2018) yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada tanggal 11 Maret 2020, (*World Health Organization, 2020*) mengumumkan *Corona Virus-19* (Covid-19) sebagai *pandemic* global. Pemerintah China melaporkan kepada PBB tanggal 31 Desember 2019 tentang wabah Covid-19 di Wuhan, Provinsi Hubei, China. Dari Wuhan ini, Covid-19 ini menyebar ke seluruh dunia, termasuk juga Indonesia melalui lalu lintas orang dan barang dengan menggunakan rute penerbangan dan pelayaran internasional.

Pemerintah Indonesia, Kementerian Kesehatan dan Pemerintah Provinsi mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan *Work From Home (WFH)* dengan tujuan untuk pencegahan penularan pandemik Covid-19 di masyarakat, sekolah, kampus dan perkantoran baik instansi pemerintah maupun swasta. Kebijakan ini tidak dengan mulus dapat diterima oleh seluruh masyarakat Indonesia dikarenakan Indonesia merupakan negara yang majemuk dengan keberagaman yang berbeda-beda. Kebijakan yang dikeluarkan pemerintah ini berdampak pada beberapa perusahaan. Khususnya pada perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Pandemi Covid-19 ini mempengaruhi penurunan nasabah/ debitur yang mengajukan kreditnya, mengingat Adira Finance ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan (*leasing*).

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan merupakan salah satu instansi yang bekerja di bidang jasa. Instansi ini mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak dan berkualitas yaitu \pm 50 karyawan. PT. Adira Dinamika Multi Finance telah berkomitmen untuk menjadi instansi yang terkemuka di bidang jasa serta memberdayakan karyawan untuk mencapai kesejahteraan.

Di tengah situasi pandemi Covid-19 ini banyak perusahaan yang mengalami pengurangan/ pemberhentian sementara karyawan dari adanya kebijakan yang diterapkan di perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Banyak karyawan yang di rumahkan atau di berhentikan sementara dari adanya situasi pandemi Covid-19 ini. Karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang cukup akan berpeluang mengalami pengurangan karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan". Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?
3. Apakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode 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 karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance yang berjumlah 48 Orang. Dikarenakan jumlah karyawan tidak melebihi dari 100 orang, maka untuk penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang akan dijadikan responden penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber, yaitu: 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama dilokasi penelitian yang menjadi obyek penelitian (Bungin, 2011: 132). Data primer dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. 2) Data Sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang berkaitan dengan penelitian ini atau data yang berasal dari orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, jurnal, literatur, artikel, website dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk informasi dari responden. Kuesioner yang dibuat secara terstruktur yang didalamnya terdapat beberapa item pertanyaan beserta alternatif jawaban. Dalam penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dari data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang disebar. Teknik yang digunakan adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur mengukur data yang diperoleh dari kuesioner.

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik frekuensi. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono, 2014: 29). Dalam menyusun statistik frekuensi dibutuhkan alat bantu perhitungan statistik melalui program IBM SPSS *Version 21 for windows*, yang selanjutnya dianalisa dengan penggunaan statistika.

HASIL

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Crobanch's Alpha*, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memperoleh nilai *Crobanch's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011: 42). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 4.10 hasil perhitungan uji reliabilitas berikut ini:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crobanch's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,890	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 2 (Hasil Olah Data SPSS 21)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Crobanch's Alpha* dari Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dari hasil nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Regresi dan Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak (Sarwono, 2009: 134). Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Regresi dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	ig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	7.678	1.263		6.080 000
TX1	.662	.061	.832	10.907 000
TX2	.129	.076	.130	1.700 001

a. Dependent Variable: TY

Sumber: Lampiran 5 (Hasil Olah Data SPSS 21)

Berdasarkan hasil uji t persamaan yang disajikan dalam tabel 7 maka diketahui bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar 1.67722 dengan tingkat signifikansi 0,05.

Uji F (Simultan)

Kriteria pengambilan keputusan apakah variabel bebas dan variabel terikat berpengaruh terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai $F\text{hitung}$ lebih besar dari $F\text{tabel}$ pada probabilitas 0,05 (Ghozali, 2013: 160). Hasil uji F pada persamaan struktur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Uji F (Persamaan/ Simultan)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	ig.
		f	Mean Square		
Regression	379.246	2	189.623	126.917	000 ^b
Residual	67.233	5	1.494		
Total	446.479	7			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Lampiran 5 (Hasil Olah Data SPSS 21)

Pada tabel 8 diketahui bahwa pada persamaan nilai $F\text{hitung}$ sebesar 126.917 lebih besar dari $F\text{tabel}$ sebesar 3,19 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini menunjukkan atau membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted R square*, seperti pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 6
Koefisien Determinasi Persamaan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.849	.843	1.2223
a. Predictors: (Constant), TX2, TX1				
b. Dependent Variable: TY				

Sumber: Lampiran 5 (Hasil Olah Data SPSS 21)

Besaran nilai angka *Adjusted R Square* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,843. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,843 \times 100\% = 84,3\%$$

Jadi, kesimpulannya bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam model ini adalah sebesar 84,3% sedangkan sisanya 15,7% (100% - 84,3%) disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji-t) nilai thitung variabel kompensasi (X_1) diatas sebesar 10.907 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh searah dengan kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ratnasari (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Kedua penelitian dari Mulyana dan Fajrin (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Indonesia *Power* UPJP Kamojang Kabupaten Bandung. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inova dan Jayanti (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Kompensasi dapat memberikan dampak positif yang baik bagi karyawan yaitu meningkatkan sumber daya manusia secara efisien, sedangkan bagi perusahaan dengan memberikan kompensasi yang layak maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap dan tingkah laku karyawan perusahaan tersebut. Selain itu secara langsung pemberian kompensasi yang baik, dapat membantu stabilitas organisasi dalam perusahaan.

Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji-t) dengan Nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 1.700 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ diketahui bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Armaniyah (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Inova dan Jayanti (2019) adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rostiana & Iskandar (2020) Terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Gembala Sriwijaya Jakarta. Pengujian pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan, dengan menggunakan IBM SPSS 21 diperoleh output sebagai berikut: Melihat tabel 4.16 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,843 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompensasi dan kompetensi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 84,3% sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengandung arti bahwa di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan kompensasi dan kompetensi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Armaniah (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Guruh (2019) menyatakan bahwa Secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil penelitian dari Ratnasari (2016) hasil penelitian menunjukkan Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam.

Pengaruh Besar Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Bangkalan dapat dilihat pada tabel 4.14 Regresi dan Uji t, berdasarkan hasil uji t persamaan yang disajikan dalam tabel maka diketahui bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh "Dominan" terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai thitung variabel kompensasi diatas sebesar 10.907 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian Basalamah (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi parsial (X_2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap dinas perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dari Armaniah (2018) mengatakan dimensi kompensasi memiliki korelasi yang paling dominan dengan dimensi kuantitas kerja pada kinerja karyawan. Sedangkan dari Sarboini, dkk (2018) kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Banda Aceh juga lebih dominan dibandingkan variabel lain di luar model. Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu hasil yang di dapatkan yaitu positif dan signifikan, dengan hasil ini kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan juga meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa; 1) Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila Kompensasi diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. 2) Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua (H_2) dapat diterima. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesis ketiga (H_3) dapat diterima. 4) Kompensasi (X_1) Berpengaruh Dominan

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi menyebabkan kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu hasil yang di dapatkan yaitu positif dan signifikan, dengan hasil ini kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaniah, Henny. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Volume 18 No. 2. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/cakrawala/article/download/4110/2585>
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi III*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basalamah, I. 2017. The Effect of Competence and Compensation on Employee's Performance in Transportation Department Provincial of South Sulawesi. *Information Management and Business Review*, 9(4), 6-11. <https://doi.org/10.22610/imbr.v9i4.1893B>
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Fajrin, Reza Faisal (2017) *PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KEPUASAN KERJA, MORALITAS MANAJEMEN DAN BUDAYA ETIS ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (Studi pada PT Kereta Api Indonesia)*. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas. <http://repository.unpas.ac.id/31622/>
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh, Muhammad. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 3. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/download/3014/2334>
- Hanifah, Hanim Nur, dkk. 2019. Pengaruh Produk Ramah Lingkungan/Green Product Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Tupperware. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*. Vol 2 No 1. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.345>
- H. Prasetyo, and W. Sutopo, "INDUSTRI 4.0: TELAHAH KLASIFIKASI ASPEK DAN ARAH PERKEMBANGAN RISET," *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, vol. 13, no. 1, pp. 17-26, Mar. 2018. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Inova, Marta, Dwi Jayanti, Ratna. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, Vol 2 No 1. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>

- Rahayuningsih, S. (1). 2017. PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Proceeding SENDI_U*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/view/5096>
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN QUALITY ASSURANCE PT. PEB BATAM. In: *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis 2016*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. <http://eprints.umsida.ac.id/id/eprint/138>
- R. Rahinnaya, and M. S. Perdhana, "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, KOMPENSASI SERTA KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Pos Semarang)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 5, no. 3, pp. 684-694, Sep. 2016. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/14660>
- Rostiana, Entin. Iskandar, Iis. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, Vol. 2 No. 1. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj/issue/view/31>
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Sarboini, Sarboini. et., all. 2018. The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance. *ICI World of Journals*, Vol. 6, No. 2. <http://journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/199>
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmayanti, dkk. 2016. PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 4, No 1. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6699>