

Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Royal Paper

Imron Rosidi¹, Syahrinullah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka

¹Email: imronrosidi.tkr3@gmail.com

²Email: syahrinullah@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Royal Paper. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Data yang diperoleh adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan skala likert ke objek penelitian. Sampel dipilih menggunakan tehnik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 39 orang dan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Royal Paper, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Royal Paper, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Royal Paper.

Kata kunci: Kompetensi Sumber daya Manusia, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The study aims to determine the effect of human resource competence and compensation on employee performance at PT Indonesia Royal Paper. The research uses quantitative methods with multiple linear regression approaches. The data obtained is primary data obtained from distributing questionnaires with a Likert scale to the object of research. The sample was selected using purposive sampling technique with a total of 39 respondents and the data was analysed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 26. The results of this study indicate that the human resource competency variable has a significant effect on employee performance at PT Indonesia Royal Paper, the compensation variable has no significant effect on employee performance at PT Indonesia Royal Paper, and Human Resource Competencies and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT Indonesia Royal Paper.

Keywords: Human Resource Competencies, Compensation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap kegiatan usaha, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan tidak bisa diabaikan. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan jika dibandingkan dengan sumber daya lain yang semakin berkurang keampuannya seperti teknologi produk dan proses produksi (Sugiyanto et al., 2021). Menurut (Emron, dkk. 2017) kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melakukan suatu tugas secara akurat dan dengan standar tertinggi berdasarkan masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, dan sikap. Sedangkan (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai “ciri-ciri mendasar seseorang yang mempunyai pengaruh langsung atau dapat memprediksi kinerja unggul”. Kemampuan individu pegawai harus mampu membantu pelaksanaannya

Sumber Daya Manusia saat ini menjadi kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki manajemen waktu

yang baik serta perusahaan mendukung dengan adanya reward kompensasi maka akan memberikan prestasi atau kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kemampuan tanpa penggunaan waktu yang baik tidak akan mencapai kinerja yang sama dengan pekerja terampil yang memiliki penggunaan waktu yang baik secara efektif. Demikian pula, karyawan yang kompeten namun kurang memiliki keterampilan manajemen waktu tidak akan mendapatkan keuntungan bagi Perusahaan. Perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan baik dan memberikan reward terhadap karyawan sesuai dengan kompetensinya akan membuat karyawan memiliki motivasi lebih terhadap kinerjanya. Kompetensi seringkali menjadi alasan perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Indonesia Royal Paper, terjadi fenomena dimana beberapa karyawan tidak memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Hal-hal terkait kompensasi dibedakan berdasarkan pada tingkat pendidikan. Selain itu, saat ini perusahaan sedang berada pada kondisi berubahnya prosedur produksi yang menyebabkan karyawan membutuhkan penyesuaian terhadap aturan yg berlaku. Karyawan juga sering menyelesaikan pekerjaan secara tidak maksimal atau tergesa mengakibatkan pekerjaan belum terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan belum mencapai standar yang telah ditentukan di perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Pratama et al., 2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas penyelenggaraan perusahaan kepada karyawan seperti besaran gaji, jabatan, dan lain-lain yang dapat dihargai dalam bentuk uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Menurut Suparyadi (2014: 271) kompensasi adalah sebagai jumlah total yang dibayarkan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi finansial dan non finansial yang mereka berikan kepada organisasi. Kesimpulannya, kompensasi—baik finansial maupun nonfinansial—adalah imbalan yang ditawarkan perusahaan atas kinerja. Macam-macam gaji menurut Sedarmayanti (2016:241-243):

1. Kompensasi Tidak Langsung
Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja. Jaminan terdiri dari Jaminan asuransi, Jaminan keamanan pegawai, Jaminan cutid, Jaminan kafeteria dan Jam kerja sesuai
2. Kompensasi Pelengkap
Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasidan merupakan aturan pemerintah.

Ambar Teguh berpendapat (2009:267) bahwa teori keadilan (equity theory) harus diciptakan. Teori keadilan (equity theory) harus diadakan dalam organisasi karena penting bagi karyawan. Dengan kompensasi yang adil, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Jika karyawan yakin bahwa kompensasi yang diberikan benar-benar adil, maka hal tersebut dianggap adil.

Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Jika pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk sukses maka mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya (Mangkunegara, 2008). Karyawan akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi (Mangkunegara, 2008). Motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Selain itu, Menurut (Wirawan, 2015) Faktor-Faktor yang pengaruhi kinerja adalah

- a. Aspek area eksternal organisasi. Aspek area eksternal dalam sesuatu badan ialah aspek yang tidak bisa dikendalikan oleh badan namun bisa pengaruhi kemampuan karyawan. Aspek eksternal itu antara lain aspek makroekonomi serta mikroorganisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial adat warga, agama atau kebatinan, serta pesaing.
- b. Aspek dalam badan. Faktor badan ialah aspek yang dengan cara langsung pengaruhi kemampuan karyawan.

(Moeheriono, 2012) juga menjelaskan bahwa kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakandalammewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh mengenai kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di antaranya yaitu (Sihombing et al., 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado” menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Pramularso, 2018) juga menyatakan dalam penelitiannya “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah” bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Penelitian dari (Dwianto et al., 2019) yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA” dalam hasilnya juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai (kinerja meningkat seiring dengan adanya kompensasi). Penelitian yang dilakukan (Pratama et al., 2015) dalam risetnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” juga menunjukkan hasil bahwa Kompensasi benar benar berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Rianda (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung” menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian dari (Risqon & Purwadi, 2012) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Penelitian dari (Hidayat, 2021) yang berjudul “Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja” juga menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa kompetensi tidak dapat meningkatkan karyawan karena perusahaan kurang memperhatikan keahlian dan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Dari beberapa penelitian di atas terdapat perbedaan atau kesenjangan dari hasil penelitian terdahulu, maka dari itu penelitian ini layak untuk dilakukan dan penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Indonesia Royal Paper.

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

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Royal Paper ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Royal Paper ?
3. Bagaimana Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Royal Paper ?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pedekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner melalui googleform terhadap sampel yang terpilih. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Royal Paper Indonesia divisi engineering yang berjumlah sekitar 39 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel degan kriteria atau pertimbangan tertentu. Adapun ukuran sampel dari penelitian ini merujuk pada penentuan sampel berdasarkan persentase menurut Yount (1999) dalam (Ahmad, 2015):

Besarnya Populasi	Besarnya Sampel
0 – 100	100%
101 – 1000	10%
1001 – 5000	5%
5001 – 10000	3%
10001	lebih 1%

Berdasarkan data dari PT. Indonesia Royal Paper bagian divisi Engineering, populasi berjumlah 39. Sehingga jika dilihat dari tabel diatas, maka besarnya sampel yang didapat adalah 100% atau

seluruhnya. Artinya ada sekitar 39 responden yang diteliti dalam penelitian ini. Data penelitian diperoleh dengan cara menyebar kuesioner melalui googleform dengan memberikan pilihan menggunakan skala likert dengan 5 skor yaitu: (1) Sangat Setuju, (2) Setuju, (3) Netral, (4) Tidak Setuju, (5) Sangat Tidak Setuju. Pilihan ini diberikan kepada 39 responden terhadap indikator-indikator variabel yang telah ditentukan. Data yang diperoleh di olah menggunakan SPSS versi 26 untuk menguji hipotesis penelitian. Data dianalisis dengan beberapa tahap yaitu dimulai dengan melakukan tabulasi data, melakukan analisis statistik deskriptif, dan menguji hipotesis penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .

Demografi Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner terhadap 39 responden yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan. Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu 2 hari dan diolah menggunakan SPSS versi 26. Dari hasil olah data yang dilakukan, dapat diketahui bahwa demografi responden sebagai berikut:

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	100%
	Perempuan	0	0%
Pendidikan	SMA	24	62%
	S1	15	38%
	S2	0	0%
Usia	20-30 tahun	23	58,9%
	30-40 tahun	7	17,9%
	40-45 tahun	9	23,2%
Lama Bekerja	< 1 tahun	6	15,3%
	1-2 tahun	14	35,8%
	3-4 tahun	15	38,4%
	> 5 tahun	4	10,5%

Berdasarkan dari table diatas, dapat diketahui bahwa responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki dikarenakan responden merupakan pekerja di bagian *Engineering*. Usia rata-rata responden berada di rentang 20-30 tahun dengan persentase sebesar 58,9 persen. Dan sebagian besar responden bekerja di lokasi penelitian selama 1-4 tahun. Peneliti juga menemukan bahwa tingkat pendidikan responden berada di level SMA sebanyak 24 orang dan S1 sebanyak 15 orang dari total keseluruhan responden yang berjumlah 39 orang. Hal ini akan sejalan dengan tujuan peneliti dalam mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan tingkat pendidikan.

Untuk hasil dari statistik deskriptif dapat dilihat pada table berikut ini :

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	38	5	12	7,42	2,698
X2	38	5	21	13,68	6,041
Y	38	5	11	7,71	2,922
Valid N (listwise)	38				

Dari table diatas dapat dilihat bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan Kompetensi (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 12 dan 21 serta nilai rata rata sebesar 7,42 dan 13,68. Setiap variabel memiliki nilai standar deviasi yang besarnya dibawah nilai mean yang artinya data responden bervariasi sehingga penyebaran data dapat dikatakan baik.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. untuk mengetahui butir pertanyaan saling berkorelasi atau tidak maka dilakukan uji validitas dengan membandingkan taraf signifikansi 0,05 atau

0,01. Uji validitas juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai rhitung dan nilai rtabel. Dari hasil perhitungan data, menghasilkan korelasi sebagai berikut:

Variabel	rhitung	Nilai sig.
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)		
Indikator P1	0,637	0,000
Indikator P2	0,895	0,000
Indikator P3	0,852	0,000
Indikator P4	0,958	0,000
Indikator P5	0,575	0,000
Kompensasi (X2)		
Indikator P1	0,955	0,000
Indikator P2	0,658	0,000
Indikator P3	0,927	0,000
Indikator P4	0,868	0,000
Indikator P5	0,962	0,000
Kinerja Karyawan (Y)		
Indikator P1	0,936	0,000
Indikator P2	0,932	0,000
Indikator P3	0,981	0,000
Indikator P4	0,950	0,000
Indikator P5	0,892	0,000

Berdasarkan pada tabel diatas, butir-butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan hasil dari rhitung lebih besar dari rtabel nya yaitu 0,312, hal ini menunjukkan bahwa data saling berkorelasi dan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah: “Sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan demikian, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur alat yang sama”. Dari hasil perhitungan, nilai Cronbach Alpha atau nilai koefisien reabilitas untuk variable X1,X2, dan Y masing-masing memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian data dapat dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2016) bahwa nilai alpha yang melebihi 0,6 maka data tersebut dapat dinyatakan reliabel dan jika nilai alpha kurang dari 0,6 maka data tidak reliabel.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Hubungan antara variable Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui analisis regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui program SPSS, hasil analisis regresi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,081	,553		,147	,884
	X1	,930	,085	,859	10,981	,000
	X2	,053	,038	,110	1,403	,169

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 0,930 X1 + 0,053 X2$$

Keterangan :

X1 = Kompetensi Sumber Daya Manusia

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan yang terbentuk, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan nilai koefisien 0,930, kemudian diikuti oleh variabel Kompensasi dengan nilai koefisien sebesar 0,053. Artinya kompensasi memiliki pengaruh sangat rendah hanya sebesar 5 persen terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai koefisien korelasi berganda adalah sebesar 0,929. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersama memiliki hubungan yang erat dan positif. Hal ini sesuai dengan teori statistik bahwa besaran nilai koefisien korelasi berganda akan semakin erat hubungannya jika mendakati angka satu (1). Sedangkan nilai koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut;

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,855	1,113
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Dari hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,855, artinya 85,5 persen variasi dari variabel bebas (Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Kompensasi) dapat menjelaskan variabel tak bebas (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya sebesar 14,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, fasilitas dan indikator-indikator lainnya.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji Statistik t dilakukan untuk mengetahui hubungan dari variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan secara partial. Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel atau dengan melihat nilai signifikansi <0,05. Hasil uji untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,081	,553		,147	,884
	X1	,930	,085	,859	10,981	,000
	X2	,053	,038	,110	1,403	,169
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki t hitung sebesar 10,981. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel yang memiliki nilai 1,687 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Royal Paper.
2. Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,169, nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 (0,169 > 0,05). Kinerja Karyawan juga memiliki nilai thitung sebesar 1,403, lebih kecil dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,687. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Royal Paper.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji statistik F dapat dilihat pada tabel berikut.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,442	2	136,221	109,921	,000 ^b
	Residual	43,374	35	1,239		
	Total	315,816	37			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan pada hasil uji statistik F diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari Fhitung sebesar 109,921 dengan probabilitas signifikansi nol (P value 0,000), nilai tersebut lebih besar dari Ftabel sebesar 3,25 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 yang artinya Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Royal Paper.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga seseorang tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Dilihat dari pengujian secara statistik menunjukkan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan pada terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Royal Paper dengan level signifikansi 5% (thitung : 10,981, dengan sig. : 0,000).

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amang, 2023), (Callista, 2016) dan (Nurjaya et al., 2021) dalam masing-masing risetnya yang membahas mengenai Kompetensi di beberapa lokasi yang berbeda menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang erat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin seseorang memiliki kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang mencukupi, maka kualitas kinerja seseorang akan semakin meningkat serta akan menjadi kompeten dalam bidangnya.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2014:84) “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Organisasi yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dilihat dari pengujian secara statistik menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Royal Paper pada level signifikansi 5% (thitung : 1,403, dengan sig. 0,169).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risqon & Purwadi, 2012) dan (Sari et al., 2020) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini bertolak belakang dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiarti, 2020) dan (Dwianto et al., 2019) yang menyatakan dalam risetnya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena lokasi penelitian yang berbeda. Perusahaan memiliki standar operasional yang berbeda-beda dan aturan serta budaya yang berbeda untuk memenuhi kesejahteraan karyawan.

V. PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengolahan data penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa hasil thitung $10,981 > t_{tabel} 1,687$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari analisis regresi diketahui nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,930. Artinya Kompetensi memiliki pengaruh yang kuat sebesar 93 persen terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Royal Paper. Penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan (Amang, 2023) dalam penelitiannya yg berjudul “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar” yang juga menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan standarisasi pekerjaan, maka karyawan akan memiliki semangat dan motivasi lebih dalam melakukan pekerjaannya dan lebih memiliki rasa tanggungjawab akan apa yang dikerjakan serta menjadi kompeten dalam bidangnya.
2. Selanjutnya, Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,169, nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Secara parsial kompensasi hanya memiliki pengaruh sebesar 5,3 persen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risqon & Purwadi, 2012) dalam risetnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dan penelitian dari (Sari et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh Syahrinullah et al (2021) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pada Pemerintah kabupaten Majene dimana hasilnya menunjukkan bahwa tunjangan kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompetensi sumber daya manusia dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Royal Paper. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistik F dengan nilai dari Fhitung sebesar 109,921 dengan probabilitas signifikansi nol ($P \text{ value } 0,000$), nilai tersebut lebih besar dari Ftabel yang memiliki nilai sebesar 3,25 dengan nilai signifikansinya dibawah 0,05. Dan untuk nilai koefisien korelasi berganda adalah sebesar 0,929. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersama memiliki hubungan yang erat dan positif. Hal ini selaras dengan penelitian (Rostiana & Iskandar, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta” yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti dan sekiranya dapat berguna bagi PT. Indonesia Royal Paper agar kinerja karyawan lebih baik dan meningkat, maka disarankan:

1. Perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya dengan cara memberikan pelatihan dan memberikan wawasan terkait dengan jobdesk masing-masing divisi supaya karyawan dapat memaksimalkan kompetensi dan mengasah softskill dan hardskill yang mereka miliki agar kinerja para karyawan terus meningkat dan tentunya dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indonesia Royal Paper. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi menyumbang pengaruh terbesar yaitu 85,5% sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh sebab itu bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis dapat meneliti atau menganalisa variabel lain, untuk mengisi celah yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan beban dan waktu kerja yang telah ditentukan. Hal ini juga dapat menjadikan motivasi bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan menumbuhkan rasa semangat untuk membangun perusahaan bersama demi tercapainya visi misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. (2015). Metode Penelitian Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi.
- Amang, B. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 765-775.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45-50.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S. o., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sihombing, A. S., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2022). ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1041-1051.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Zulkifli dan Nanda Saskia. (2022). Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. *Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan* P-ISSN 1412-5382. Vol. 19 No. 1, April 2022.