

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG
PALOPO**

Penulis

¹ Putu Kartika

² Khaerana

¹ Staff Pekerja Mangga Dua Center

Email : putu.kartika@gmail.com

² Prodi Manajemen FE. Unanda

Email : khaerana.itowotu@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

Received 25th July 2019 / Accepted 29th August 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo (Y). Dari kedua variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen yaitu kompetensi (X1), dengan koefisien regresi lebih tinggi yaitu 0,671 sedangkan kompensasi (X2) mempunyai koefisien regresi lebih kecil yaitu 0,460. variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Kompetensi, Kompensasi

PENDAHULUAN

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan dalam potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2012).

Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Bank) sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan produktivitas bagi setiap sumber daya manusianya agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan beberapa aspek yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah aspek kompetensi dan pemberian kompensasi.

Menurut Edison, dkk (2016:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sedangkan Kompetensi menurut Spencer (2005) dalam Pfeffer, dkk (2003:109) yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2012: 289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sementara itu, Sulistiyan dan Rosidah (2009: 247) berpendapat bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses produksi, Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi kerja karyawan tersebut dari perusahaan, seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi tingginya sesuai dengan prestasinya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kompetensi dan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui kompetensi dan kompensasi dari perusahaan oleh karena itu kompetensi dan kompensasi sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Demikian juga halnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Beberapa hal yang menjadi fokus perhatiannya adalah mengenai pemberian kompensasi dan juga peningkatan kompetensi karyawan di mana pihak manajemen mengharapkan agar kedua aspek tersebut bisa memberi kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan melihat fenomena yang ada sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian dengan judul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti. Sumber data pada penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer dengan melakukan wawancara langsung dan penyebaran kuesioner sedangkan data sekunder dari studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian persamaan regresi linear berganda.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.426	3.204		2.318	.080
Kompetensi	.671	.218	.578	3.086	.000
Kompensasi	.460	.211	.408	2.178	.003

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data olahan 2019 (SPSS V.22)

Berdasarkan tabel di atas dimana analisis ini untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = (7.426) + (0,671) X_1 + (0,460) X_2 + e$$

Dimana:

Y = 7,426

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kompensasi

e = Tingkat Kesalahan

Persamaan analisis regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7.426 artinya jika variabel Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂) adalah (nol) maka Produktivitas nilainya adalah 7.426 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas dianggap tetap.
- Keofisien regresi variabel Kompetensi 0,671 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Keofisien regresi variabel Kompensasi 0,460 menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel Kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana f-hitung > f-tabel, maka H_a diterima, atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila f-hitung < f-tabel, maka H₀ diterima atau secara bersama-sama variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (α = 0,05) jika sig > α (0,05), maka H₀ diterima H_a ditolak. Sedangkan jika sig < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 2. Hasil Pengujian Simutan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1660.081	2	830.041	714.056	.000 ^b
	Residual	31.386	27	1.162		
	Total	1691.467	29			

A. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Data olahan 2019 (SPSS V.22)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai f- hitung sebesar 714.056 artinya f-hitung lebih besar daripada nilai f-tabel 3,316. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y berdasarkan hasil regresi sederhana berganda yang ada pada Tabel 2. Uji t dilakukan dengan membandingkan dengan nilai t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% yakni 2,048 apabila t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.

1. Pada variabel Kompetensi (X1), nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 3,086. Maka t-hitung (3,086) > t-tabel (2,048).
2. Pada variabel Kompensasi (X2) nilai t-hitung untuk variabel ini sebesar 2.178. Maka t-hitung (2.178) > t-tabel (2,048). Hal ini berarti tingkat Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$.

Artinya bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Bilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat jelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Dalam mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 sebagai berikut:

Tabel 3 : Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.981	.980	1.07816

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMPENSASI

Sumber : Data olahan 2019 (SPSS V.22)

Dari hasil analisis Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo, pada tabel 3 tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,981. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Kompetensi dan Kompensasi) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (Produktivitas) sebesar 98,1% sedangkan sisanya sebesar 1,9% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian secara simultan maupun parsial dimana variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. Hasil pengujian ini juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y). Besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Pada koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.981, yang mengadung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas) adalah sebesar 98,1% sedangkan sisanya 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi, terlihat bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di mana variabel kompetensi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,671 dan variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,460 yang berarti kompetensi dan kompensasi memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusno, (2017) bahwa berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Inti Karsa (Kalla Group) adalah kompetensi dengan t-hitung sebesar 6,062 dibandingkan dengan t-hitung kompensasi yang memperoleh nilai sebesar 2,697.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2016), bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga senada dengan temuan Sumampaow (2012) dan Apriani (2012) bahwa

Kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktifitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Gaol (2014) bahwa Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting, dengan kompensasi kita bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil Uji F membuktikan bahwa variabel Kompensasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.
2. Dari kedua variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen adalah variabel kompetensi, terbukti dari nilai koefisien regresi kompetensi lebih tinggi yaitu 0,671 sedangkan kompensasi nilai koefisien regresinya lebih kecil yaitu 0,460. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo sebaiknya lebih meningkatkan pemahaman karyawan akan pentingnya penerapan nilai-nilai (*Value*) yang berlaku di perusahaan, mengingat pemahaman akan nilai mampu membentuk perilaku kerja karyawan sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja dan dapat memberi kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo sebaiknya memperhatikan pemberian asuransi kepada karyawannya dalam hal ini asuransi kendaraan agar karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Disarankan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya dalam hal pengkajian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel-variabel lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009
- Anthony dan Govendarajan. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Tangerang (ID). Edisi 12 Terjemahan. Karisma Publishing Group
- Apriani, Wulan Retno. 2012. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Universitas Dipenogoro Semarang*. Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2012. Hal 252-260.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID). Perpustakaan Unika Atma Jaya
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta

- Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *Human Capital. Manajemen Sumber Daya Manusi: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID). Elexmedia Komputindo. Edisi Revisi
- Jeffrey, Pfeffer dkk. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Jakarta.
- Kusno, M. Zulfikar. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalla Intikarsa (Kalla Group). *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nawawi dan Handari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada.
- Ratnasari, S.L. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Jurnal Ekonomi, Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*. September. 424-434. Universitas Batam
- Rosmawati 2015. *Organisasi Dan Manajemen, Struktur, Perilaku Dan Proses*. Jakarta (ID): Gramedia
- Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID). Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta (ID). PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta (ID). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Spencer. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID). PT Elexmediam Komputindo.
- Sumampouw, Christine Lydia. 2012. Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. Universitas Manado. Vol. 10. No. 1. Hal 1-22.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.