

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA OFFICE HOUR PT. PIKIRAN RAKYAT BANDUNG)

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION (STUDIES OF CASSES IN OFFICE HOUR PT. PIKIRAN RAKYAT BANDUNG)

Usmaul Fajarudi Shidiq, Fetty Poerwita sary²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹Usmaulfajar@students.telkomuniversity.ac.id, ²fetty.poeerwita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Tugas bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana kinerja pada karyawan, karena kinerja dapat menentukan bagaimana perkembangan pada perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan kompetensi pada karyawan, karena kompetensi biasanya dirancang agar bisa meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya kompetensi yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan bisa mengarah pada turunnya kinerja. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu kompetensi dan kinerja, pada kompetensi memiliki 5 indikator yang mendukung yaitu *motive, traits, self-concept, knowledge and skills*. Sedangkan kinerja memiliki 6 indikator yang mendukung yaitu *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision and interpersonal impact*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan metode kausal, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif, dan menggunakan regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui kunjungan terhadap 48 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Media Wave Interaktif. Hasil dari penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kompetensi yang masuk pada kriteria tinggi, dan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan juga masuk pada kriteria tinggi. Dan terakhir kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Mediawave, Kompetensi, Kinerja karyawan, Metode Kausal

Abstract

The task of the company to know how the performance of employees, because its performance can determine how the development of the company. One way to improve performance is to consider the competence of employees, as well as the competence of employees. This research has 2 supporting that is competences and performance. The competences has 5 indicators that are *motive, traits, self concept, knowledge and skill*. While the performance has 6 indicators that are *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, the need for supervision and interpersonal impact*. The research method used is quantitative method, by using causal method, the type of analysis used is descriptive, and using simple linear regression. The sample used in this study amounted to 48 people. Data collection was done through questionnaires distribution through visit to 48 respondents who all were employees of PT. Media Wave Interaktif. The results of this study are the responses of respondents to the criteria and responses of respondents on employee performance. And the last competencies have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: MediaWave, Competences, Performance, Causal Method

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan pada dunia bisnis makin berkembang pesat, untuk menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut agar dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya dengan maksimal. Banyak sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Salah satu yang dapat menjadi tolak ukur perusahaan adalah Kinerja Karyawan.. Salah satu faktor yang mendukung kinerja adalah kompetensi pada sebuah perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kompetensi yang baik. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Rizal, et.al (2013) menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Saputra et.al (2016) Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kartika (2014) menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja.

2. Dasar Teori dan Metode Penelitian

2.1. Sumber Daya Manusia

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2016:11) adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua tenaga yang menjadi kekuatan manusia agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:10) mengungkapkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁽²⁾

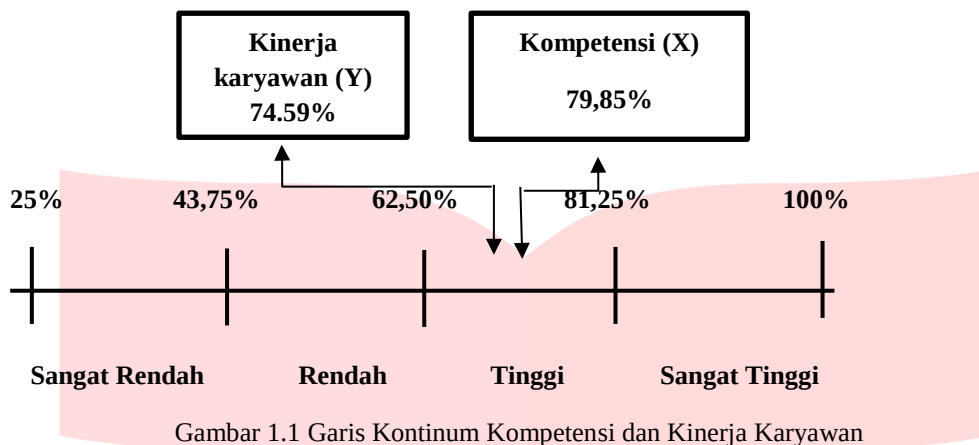
Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. *"A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation"*. Kompetensi terbentuk dari lima komponen yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*)⁽³⁾.

Gibson et.al (2010) dalam priansa (2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variable individu, variabel psikologis, maupun variable organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman, demografis, menyangkut umur asal-usul dan jenis kelamin. Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2009:11) menyampaikan bahwa ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu : *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-Effectiveness, Need for Supervision, and Interpersonal Impact*.⁽⁴⁾

2.2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan^[5]. Jenis dan tujuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel dengan yang lain^[6]. Dilihat dari jenis dan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal. Kausal berarti hubungan yang bersifat sebab akibat^[7]. Jadi pada penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Berdasarkan waktu pelaksanaannya penelitian ini termasuk dalam penelitian *Cross Section*, karena pengumpulan data dilakukan dalam satu periode, kemudian data itu di olah, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya^[8].

3. Pembahasan



Gambar 1.1 Garis Kontinum Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang telah di olah

Variabel Kompetensi berada pada kriteria baik dengan skor 79,85%. Hal ini menunjukkan karena karyawan pada PT. Media Wave Interaktif rata-rata memiliki Kompetensi yang sesuai kebutuhan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan anggaran yang dimiliki perusahaan sehingga merasa kompetensi yang dimiliki setiap karyawan sudah cukup layak dan sesuai dengan *output* yang diberikan terhadap perusahaan. Selanjutnya, hasil tanggapan responden variabel kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi yaitu sebesar 74,59%, Hal tersebut bisa dinilai baik karena rata-rata setiap karyawan pada PT. Media Wave Interaktif merasa bahwa salah satu yang dapat mendorong kinerjanya adalah kompetensi yang dimiliki.⁽⁹⁾

Selanjutnya hasil penelitian berdasarkan pengujian regresi menggunakan SPSS 23.0 yang telah dilakukan didapatkan koefisien regresi kompensasi 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompetensi maka Kinerja karyawan akan meningkat 0,379. Selain itu, koefisien determinasi yang didapatkan dari output SPSS 23.0 diperoleh *Rsquare* sebesar 0,390. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh sebesar 39 % terhadap kinerja karyawan, hasil ini didukung oleh penelitian Moklas (2015) yang menyatakan bahwa pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*Experience*), keterampilan (*skills*) dan sikap akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan., sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi kerja dan lain-lain.⁽¹⁰⁾

4. Kesimpulan

1. Variabel Kompetensi PT. Media Wave Interaktif Bandung berada pada kriteria baik dengan rata-rata presentase sebesar 79,85%. Hal ini juga dapat tercermin berdasarkan pernyataan responden yang memiliki penilaian baik terhadap indikator *Motive, Traits, Self-Concept, Knowledge and Skills*.⁽¹¹⁾
2. Variabel Kinerja karyawan PT. Media Wave Interaktif Bandung berada pada kriteria tinggi dengan rata-rata presentase sebesar 74,59%. Hal ini juga dapat tercermin berdasarkan pernyataan responden yang memiliki penilaian tinggi terhadap indikator *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-Effectiveness, Need for Supervision and Interpersonal Impact*.⁽¹²⁾
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Wave Interaktif Bandung, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan karyawan PT. Media Wave Interaktif Bandung. Nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39%. Sedangkan 61% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.⁽¹³⁾

Daftar Pustaka :

- Khawaja Jehanzeb, Anwar Rasheed & Omair Mujahid Malik. 2012. Metode Kompensasi dan Motivasi Karyawan (Dengan Referensi Karyawan Bank Umum Nasional Riyadh. International Journal Vol. 2, No. 3, pp 226&115
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta
- Indrawati (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Saputra, I Putu Ari. I Wayan Bagia. I Wayan Sumendra. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 4. Jurusan Manajemen
- Kartika, Lucia Nurbani. 2014. *Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran*. Vol 17 No 1
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi:Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaa dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mohklas. 2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating : Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang*. Vol 10 No 2. Hal 99-119