



Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung

Tatang Mulyana¹; Yuniar Fajrin²

Universitas Garut

tatang.mulyana@uniga.ac.id

Abstract

PT. Indonesia Power UPJP Kamojang is a state-owned company engaged in electric power generation and Power Plant Operation and Maintenance Services, PT. Indonesia Power plays an important role in electricity and geothermal in Indonesia. To have a good performance, PT. Indonesia Power UPJP Kamojang must provide appropriate compensation to motivate work enthusiasm in achieving optimal work performance and superior competencies to achieve organizational targets. The method used in this research is descriptive research method and associative method, while the data collection technique is done by using primary data and secondary data. Primary data is collected through distributing questionnaires and interviews, while secondary data is collected through literature study. The population in this study amounted to 42 people and used census techniques. In this study, quantitative analysis was performed using multiple regression analysis. The results of this statistical test study indicate that the variable has a significant effect between compensation on the performance of employees of Outsourcing PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Bandung Regency and variable there is a significant influence between competence on employee performance Outsourcing PT. Indonesia Power UPJP Kamojang, Bandung Regency. By looking at the significant influence between compensation on employee performance Outsourcing PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Bandung Regency and there is a significant influence between competence on employee performance Outsourcing PT. Indonesia Power UPJP Kamojang, Bandung Regency, the company must maintain the compensation given to employees in order to motivate work morale in achieving optimal work performance and employee competence must be maintained in order to achieve better company targets.

Keywords: *Compensation, Competence, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Seiring pada perkembangan industri yang begitu pesat dan pembangunan yang terus meningkat, menciptakan banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul sehingga persaingan dalam ekonomi sangat ketat. Setiap perusahaan berpacu untuk menjadi yang terbaik, perusahaan menciptakan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini mengakibatkan meningkatnya persaingan dalam segala bidang, terutama menuju era globalisasi. Agar tidak mengalami ketertinggalan, diperlukan suatu strategi pengembangan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pembangunan yang berkesinambungan diberbagai bidang.

Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan (Kristiawan, 2009).

Kinerja di suatu perusahaan maupun organisasi merupakan akumulasi kinerja beberapa individu yang bekerja didalamnya, dengan kata lain upaya meningkatkan kinerja perusahaan yakni melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukannya karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan dan kompetensi karyawan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kinerja.

Guna mendapatkan tujuan perusahaan maupun organisasi meningkat maka dibutuhkan pemenuhan kebutuhan terhadap kinerja berupa kompensasi yang sesuai dengan tingkat kinerja karyawan. Sebab salah satu pemenuhan kebutuhan karyawan yaitu melalui pemberian kompensasi yang memadai dan sesuai dengan tingkat kinerja tersebut permasalahan pengelolaan sumber daya manusia salah satunya yaitu dengan pemberian kompensasi, untuk menjaga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kompensasi merupakan penghargaan maupun ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi tatkala mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2009). Menurut Sutrisno (2009), pemberian kompensasi yang memadai bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Dari pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yaitu penghargaan maupun imbalan. Pada pemberian kompensasi maka karyawan akan merasa puas, kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkat kinerjanya.

Seperti yang sudah dibahas diatas ada satu faktor lagi yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni faktor kompetensi. Aktualisasi diri ini adalah kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat. Demi mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi yang baik dan berkualitas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan berupa kompetensi yang sesuai dengan tingkat kerja karyawan tersebut. Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Keterampilan yaitu hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuann yaitu apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial yaitu citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. Menurut Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

PT Indonesia Power merupakan perusahaan BUMN yang memiliki 133 unit terbesar dilokasi-lokasi strategis di pulau jawa dan bali. Salah satunya adalah Unit Pembangkit dan Jasa Pembangkit (UPJP) Kamojang yang berada didaerah kampung kamojang. Berdasarkan observasi diketahui bahwa karyawan *outsourcing* yang ada pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang berjumlah 42 orang. Ada beberapa indikasi yang mencerminkan masih rendahnya kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang sebagaimana tampak pada tabel 1 Sebagai berikut :

Tabel 1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Wilayah Kerja Tahun 2014-2016

Wilayah	Tahun / year			Work Area
	2014	2015	2016	
Kantor Pusat	374	356	375	Head Office
UP Suralaya	703	722	711	Suralaya GU
UPJP Priok	315	308	302	Priok GGSU
UP Saguling	232	209	191	Saguling GU
UPJP Kamojang	254	247	231	Kamojang GGSU
UP Semarang	298	298	277	Semarang GU
UP Mrica	196	180	167	Mrica GU
UP Bali	203	210	208	Bali GU
UPPerak Grati	292	351	223	Perak Grati GU
Jumlah Pegawai	2.867	2.881	2.685	Number of Employees

Sumber : PT Indonesia Power UPJP Kamojang 2017

Dari tabel 1 terlihat pada data pegawai mengalami penurunan bahwa fakta yang ada bahwa kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang belum menunjukkan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan *outsourcing* karena terlihat adanya penurunan kinerja, hal ini menunjukkan perlunya pihak perusahaan untuk mencari tahu penyebab penurunan kinerja karyawan. Serta perlu dilakukan suatu peningkatan sistem atau cara yang mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawan *outsourcing* dari tahun ke tahun supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pra survei karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang, terlihat beberapa fenomena yang terjadi berkenaan dengan kompensasi antara lain dilihat bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi dan kompetensi yang memadai dan sesuai, hal ini menjadikan kinerja karyawan akan menurun setiap tahunnya.

Ada pun rumusan masalah penelitian ini ialah 1) Bagaimana kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang. 2) Apakah kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang. 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang. 4) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen bermula dari kata “*manus*” yang artinya “tangan” dan “*agree*” yang bermakna menangani sesuatu, mengatur menghasilkan sesuatu menjadi seperti apa yang diinginkan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada. Asmensri (2012).

Manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resource*, ada yang menginterpretasikan sebagai *man poer management* serta ada yang menyertakan dengan pengetahuan sumber daya manusia dengan (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, dalam manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resource management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Kompensasi (*Compensation*) ialah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), diantaranya :

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*)
 Menurut Nawawi (2013) mengemukakan bahwa :
 Kompensasi langsung ialah penghargaan maupun ganjaran yang disebut gaji maupun upah, yang dibayar selaku tetap berdasarkan tanggung waktu yang tetap. Kompensasi disebut juga

upah dasar, yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*horly wage*). Kompensasi langsung terdiri atas sebagai berikut :

- (1) Gaji/Upah, Menurut Soemarso (2009) mengemukakan bahwa “gaji merupakan imbalan kepada karyawan yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”. Sedangkan upah (*wages*) berhubungan dengan tariff gaji per jam (semakin lama bekerjanya, semakin besar bayarannya).
 - (2) Upah Insentif, Upah insentif yaitu kompensasi khusus yang dirancang untuk memotivasi kinerja luar biasa (*superior performance*).
 - (3) Bonus, Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*)
Kompensasi tidak langsung meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Menurut Arafah (2014) “*Fringe Benefit* yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan secara upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan”. Diantaranya berupa tunjangan, kondisi kerja, fasilitas, dan asuransi kesehatan. Kompetensi memperoleh motif, sifat, konsep diri, sikap atau nilai keterampilan kognitif atau perilaku karakteristik individual apa saja yang dapat diukur atau dihitung dan yang dapat diperhatikan untuk membedakan secara signifikan antara para pengunjung kerja terbaik dan yang rata-rata. Arafah (2014).

Menurut Mondy (2008) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan menggunakan dimensi :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Kuantitas pekerjaan berhubungan pada volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kualitas pekerjaan berhubungan pada pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam mengenai tugas-tugas yang ada di dalam organisasi
- 3) Kemandirian (*Dependability*), Kemandirian berkenaan pada pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki karyawan.
- 4) Inisiatif (*Initiative*), Inisiatif berkenaan pada pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- 5) Adaptasi (*Adaptability*), Adaptasi berkenaan pada kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- 6) Kerjasama (*Cooperation*), Kerjasama berkaitan pada pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, serta orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti, dengan cara menyebarkan kuesioner yang diteliti.

Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel atau lebih dengan bentuk hubungan kausal yaitu hubungan dengan menunjukkan sebab akibat. Salah satu variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dari 2 variabel diantaranya :

- 1) Variabel Bebas, (independen) merupakan dalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Adapun menjadi variabel bebas dalam penelitian ini ialah Kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2).

- 2) Variabel Terikat, (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y).

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Alasan penggunaan metode sensus dalam penelitian ini, karena jumlah populasi *relative* sedikit kemudian diharapkan dapat memperoleh generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Dengan metode pengambilan sensus ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya. Maka sampel yang diambil merupakan keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 42 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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. Untuk mengukur data yang diperoleh dari kuesioner, penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:86) Skala likert yaitu untuk menguji sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang berkenaan fenomena sosial.

1) Uji Validitas

Data yang ingin diperoleh melalui penelitian itu dengan empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid (Sugiono, 2013). Valid yaitu menunjukkan derajat ketepatan sekitar data yang sesungguhnya terbina pada objek pada data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan hasil pengolahan pada lampiran maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan dinyatakan valid (hasil pengolahan validitas lampiran 2), karena seluruh nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai R tabel.

2) Reliabilitas

Reliabilitas yaitu tingkat ketepatan, ketelitian atau ketepatan sebuah instrument, pengujian reliabilitas pada penelitian ini merupakan reliabilitas internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20 pada lampiran maka dapat dikatakan nilai reliabilitas kuesioner kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0.792, 0.931 dan 0.940 (*Cronbach's-Alpha*) dan lebih besar dari nilai kritis 0,50. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel sudah memberikan hasil yang konsisten.

3) Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan tampilan histogram pada lampiran terlihat bahwa kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan metode analisis grafik, maka dapat diketahui bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal meskipun sedikit terdapat kemiringan dan layak untuk digunakan pada proses pengolahan data dengan menggunakan metode statistik lainnya.

- Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*) harus kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hasil dari multikolinieritas dengan SPSS 20 yang ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1	.934	1.071
	.934	1.071

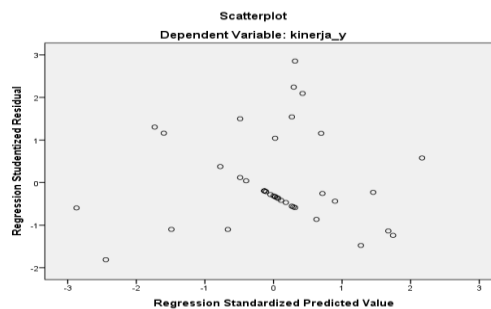
a. Dependent Variable: kinerja_y

Sumber : Data primer diolah SPSS 20 (2017)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kedua variabel independen ≥ 0.10 dan nilai VIF ketiga variabel independen ≤ 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data variabel independen dalam penelitian ini.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah:



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar pada lampiran terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dengan menggunakan metode analisis grafik.

- Regresi Berganda

Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Setelah dilakukan beberapa pengujian yang menunjukkan kelayakan untuk melakukan pengolahan dengan regresi linier. Maka langkah berikutnya adalah melakukan pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang. Adapun hasilnya dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 3 *Coefficients* Kompensasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.310	3.637		5.585	.000
	Kompensasi_x1	.171	.054	.394	3.180	.003
	Kompetensi_x2	.200	.056	.443	3.581	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data primer diolah SPSS 20 (2017)

Berdasarkan tabel 3 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diketahui nilai konstanta pada kolom B: nilai konstanta untuk a 20.310, untuk nilai kompensasi bX1 0.171, dan untuk nilai kompetensi bX2 0.200. Nilai tersebut didapatkan untuk mengetahui bagaimana nilai persamaan regresi linier berganda ($Y=a+bX1+bX2$). Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20.310 + 0.171X1 + 0.200X2$$

Nilai koefisien pada variabel kompensasi (bX1) sebesar 0.171 artinya jika kompensasi mengalami peningkatan sedangkan kompetensi nol (0), maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.171. Berdasarkan tabel 3 diperoleh Nilai signifikansi kompensasi 0,003 lebih kecil dari 0,05 Sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang. Artinya bahwa kompensasi yang diterapkan pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan *outsourcing*. Sehingga apabila PT. Indonesia Power UPJP Kamojang ingin meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* harus memberikan kompensasi yang baik. Hasibuan (2013) mengemukakan sudut pandang yang mempengaruhi kompensasi yakni penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh dan organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan UU dan Kepres, biaya hidup dan *Cost of Living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan kemahiran kerja, dan kondisi perekonomian nasional. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra S.M.P. Golonggom, Victor P.K. Lengkong, dan Irvan Trang (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada Matahari Store Tbk. Mega Mall Manado. Perbedaan penelitian ini dengan oleh Indra S.M.P. Golonggom, Victor P.K. Lengkong, dan Irvan Trang, Universitas Sam Ratulangi Manado adalah tempat penelitian, perbedaan salah satu variabel yaitu (Job Staisfaction). Persamaanya yaitu variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji F dan uji T.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan beberapa pengujian yang menunjukkan kelayakan untuk melakukan pengolahan dengan regresi linier. Maka langkah berikutnya adalah melakukan pengujian pengaruh komepetnsi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang. Adapun hasilnya dengan menggunakan SPSS 20 sebagai berikut:

Tabel 4 *Coefficients* Kompetensi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.310	3.637		5.585	.000
	Kompensasi_x1	.171	.054	.394	3.180	.003
	Kompetensi_x2	.200	.056	.443	3.581	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data primer diolah SPSS 20 (2017)

Berdasarkan tabel 4 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diketahui nilai konstanta pada kolom B: nilai konstanta untuk a 20.310, untuk nilai kompensasi bX1 0.171, dan untuk nilai kompetensi bX2 0.200. Nilai tersebut didapatkan untuk mengetahui bagaimana nilai persamaan regresi linier berganda ($Y=a+bX1+bX2$). Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20.310 + 0.171X1 + 0.200X2$$

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh Nilai signifikansi kompetensi 0,001 lebih kecil dari 0,05 Sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang. Artinya bahwa kompetensi yang diterapkan pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan *outsourcing*. Sehingga apabila PT. Indonesia Power UPJP Kamojang ingin meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* harus memiliki kompetensi yang baik. Yudistira dan Siwantara (2012) melafalkan maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung kepada kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardo William Goni, Adolfina, dan Jacky Sumarauw (2015). dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Perbedaan penelitian ini dengan Leonardo William Goni, Adolfina, dan Jacky Sumarauw, Universitas Sam Ratulangi (2015) adalah tempat penelitian, perbedaan salah satu variabel yaitu (pelatihan, penempatan kerja). Persamannya yaitu variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi yang merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh *burnout* dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.413	1.477

a. Predictors: (Constant), Kompetensi_x2, Kompensasi_x1

Sumber : Data primer diolah SPSS 20 (2017)

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R-square yang diperoleh sebesar 0.441 atau 44.1%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang sebesar 44,1%.

Kemudian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang dapat menggunakan uji F secara simultan. Rumusan hipotesis simultan yang akan diuji dalam penelitian ini masing-masing dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \leq 0$, artinya kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang.

$H_a : \beta_1 \beta_2 > 0$, artinya kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang.

Taraf signifikan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0.05.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 ditolak, jika $|F_{hitung}| > F_{tabel}(1 - 0,5\alpha, n - 2)$

H_0 diterima, jika $|F_{hitung}| \leq F_{tabel}(1 - 0,5\alpha, n - 2)$

Menentukan nilai F_{tabel} :

1. Nilai F_{tabel} diapat dari tabel distribusi F pada taraf signifikansi 5%.

$df_1 = 2$ (banyaknya variabel bebas), $df_2 = n-k-1$ atau $42-2-1 = 39$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.3158. Dengan menggunakan program SPSS 20, diperoleh hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Simultan (*F-test*)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.269	2	33.634	15.408	.000 ^b
	Residual	85.136	39	2.183		
	Total	152.405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_x2, Kompensasi_x1

Sumber : Data primer diolah SPSS 20 (2017)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $15.408 > F_{tabel}$ 3,3158 atau nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan hipotesis adalah H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang.

5. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis dalam bab sebelumnya, yaitu mengenai pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung. Maka penulis menarik kesimpulan dari hasil pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung:
 - a) Secara keseluruhan kompensasi karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung dikategorikan “baik
 - b) Secara keseluruhan kompetensi karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung dikategorikan “baik.
 - c) Secara keseluruhan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung dikategorikan “baik”
- 2) Berdasarkan hasil pengujian, terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung,
- 3) Berdasarkan hasil pengujian, terbukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung,

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan-kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian, untuk selanjutnya penulis akan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan nilai rendah sehingga bisa bermanfaat bagi PT. Indonesia Power UPJP Kamojang Kabupaten Bandung sebagai berikut :

- 1) Berkaitan dengan kompensasi yang harus ditingkatkan perusahaan PT. Indonesia Power UPJP Kamojang ialah mengenai bonus. Bonus yang diberikan perusahaan kepada kinerja

outsourcing karyawan belum sesuai yang diharapkan karyawan. Hal ini khususnya manajer SDM atau divisi SDM perlu memperhatikan hasil temuan ini dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* mereka. Karena untuk memberikan kompensasi yang baik dalam bentuk bonus akan memberikan kepuasan kepada kinerja karyawan *outsourcing* yang mampu mendorong semangat bekerja untuk lebih optimal.

- 2) Berdasarkan penelitian kompetensi yang didapatkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa tanggapan terendah responden mengenai pernyataan “sikap percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Oleh karena itu penulis menyarankan agar perusahaan atau pimpinan lebih memperhatikan sikap kepercayaan diri kinerja karyawan *outsourcing* dengan cara mengontrol karyawan *outsourcing* dalam bekerja agar lebih bisa bertanya yang tidak diketahuinya supaya mengerjakan tugas kantornya lebih *efesien*.
- 3) Berdasarkan penelitian kinerja karyawan *outsourcing* yang didapatkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa tanggapan terendah responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas kantor dengan tepat waktu”, “Kebersamaan yang positif terhadap rekan kerja membuat suasana nyaman di dalam kantor”, “Melakukan koordinasi kerja dapat terarah dalam pencapaian suatu tujuan dalam keberhasilan kerja” sangat lah kurang akan tetapi perusahaan garus lebih teliti dalam menilai kinerja karyawan *outsourcing* meskipun pekerja diluar perusahaan tetapi PT Indonesia Power UPJP Kamojang sudah mengambil alih pekerja dengan mengotrak pekerja *outsourcing* hal ini perusahaan harus lebih teliti untuk keberhasilan satu perusahaan dan untuk kenyamanan. Keamanan dan keefektifan dan keefesienan dalam menjalankan tugasnya diluar supaya lebih cepat.

Daftar Pustaka

- A Kehinde, O. (2012). *Effect Of Compensation Strategy On Corporate Performance. Evidence From Nigerian Firms: Research Journal Of Finance and Accounting* .
- Ambrawati, S. (2010). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*.
- Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asmensri. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Assyifa, A. (2012). Prngaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*.
- Champates, M. (2009). *Development and learning in organizations*. The each model: coaching for performance improvement.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20* . Semarang: UNDIP.
- Goemelar, R. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.
- Gusti Ayu Riska Riyanti, I. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, VOL.3,No.4*.
- Hasibuan, H. (2010). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra S.M.P Golonggom, V. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Job Statisfication Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Sam Ratulangi Manado, VOL. 14, NO. 1*.
- Ismi. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.
- Kadek Ary Setiawan, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia, VOL. 5, No, 12*.