BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan kompetisi pada saat ini harus dihadapi oleh semua persuhaan yang ada didunia ini, tidak terkecuali PT. WIJAYA KARYA. Oleh karena itu PT. WIJAYA KARYA harus senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan agar dapat bersaing secara global. Salah satu faktor yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan yang meningkat dari waktu kewaktu. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, yakni melalui *rekrutmen,* Pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi lebih baik maka mereka bisa bekrja dengan efesien, kualitas produk yang dihasilkan baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga perusahaan bisa meberikan kompensasi yang baik.

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusaan juga meningkat. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinrja organisasi

sangat dipengaruhi ileh kualitas sumber daya manusianya, selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyusuaian gerak atas perubahaan iklim usaha yang begitu cepat. Apabila perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan linkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalanya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaan dan kompetensi karyawan yang dimilikinya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dubutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT. Wijaya Karya Barru. Kompetensi dan Kompensasi

merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wijaya Karya Barru.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro.

Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensiasi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka atau melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan mereka.

Dalam meningkat kinerja pegawai diperlukan kompentensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peran yang amat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2015) mengatkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga

kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam perusahaan kopensasi adalah kompenen seperti gaji, upah, bonus, atau lainnya yang diberikan untuk tujuan memberikan motivasi karyawan, baik dalam mengembangkan karier atau mempertahankan mereka.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi bisa menjadi motivasi untuk bagi karyawan agar bekerja lebih keras memajukan perusahaan. Meskipun begitu, setiap perusahaan bisa mendefinisikan sendiri arti kompensasi di dalam perusahaannya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dalam moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh karyawan atas fungsi pekerjaan tertentu dan aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Kinerja menjadi gambaran yang menunjukan sejauh mana usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan program dan krgiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapat kinerja tinggi seharusnya antara

komprtrnsi individu yang dimiliki harus sesuai kompetensi jabatan yang diemban seseorang dalam organisasi.

Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian dengan yang dimilikinya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang dalam secara keseluruhan melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, arget atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang bisanya digunakjan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Pada masa sekarang ini perkembangan ekonomi melaju sangat cepat, tidak terkecuali di bidang perindustrian. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya bidang industri mengantar kita melakukan langkah awal agar dapat menghasilkan bangunan yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan, salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Wijaya Karya (persero) Tbk yang bergerak di bidang perindustrian.

Pembangunan infrastruktur seperti jalan tol, pembangkit listrik, pelabuhan laut, *High Speed Railways (HSR)*, *Light Rail Transit (LRT)* dan kereta ringan *(Light Mil Transit)* terus dilakukan hingga saat ini, program pemerintah tersebut bisa menjadi sentimen positif bagi kinerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN) konstruksi atau karya. PT. Wijaya Karya (persero) TBK merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), didirikan pada 29 Maret 1961. PT.Wijaya Karya (persero) Tbk bergerak dalam bidang konstruksi dan memiliki beberapa cabang salah satunya terletak di Lampoko, Balusu Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Dan saat ini Pt.Wijaya Karya terlibat dalam sejumlah proyek jalan tol,pembangkit listrik dan pelabuhan laut.

Dalam rangka mengatasi kurangnya kebutuhan listrik khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan maka PT. Wijaya Karya Bersama Mitsubisi Corporation menggarap proyek PLTU Barru-2 ini. Selain untuk mengatasi

kurangnya pasokan listrik, proyek ini juga bertujuan untuk mengantisipasi pertumbuhan industri yang akan meningkat di tahun-tahun yang akan datang. Proyek ini diperkirakan akan selesai sekitar tahun 2021 dengan jumlah hari kerja yaitu 1080 hari kalender. PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. Tapi dikarenakan pada tahun 2021 virus covid 19 meningkata dan sangat berdampak dalam proses pekerjaan, maka perusahaan mengambil keputusan untuk mengundur waktu pengerjaan proyek, pengerjaannya di perkirakan akan selesai pada bulan Februari tahun 2022.

Dari penjelasan fenomena serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai hal diatas Oleh karena itu, penulis mengambil judul: **"Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Di PT. Wijaya Karya (PERSERO) TBK Barru".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Lingkup permasalahan dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT WIJAYA KARYA (Persero) Tbk?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. WIJAYA KARYA (Persero) Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan garis akhir dari suatu kegiatan yang dilakukan dan diharapkam dapat tercapai pada waktu yang akan datang. Adapun tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT.Wijaya Karya (PERSERO) Tbk?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Wijaya Karya (PERSORE) Tbk?

D. Manfaat Penelitian

Setelah selesai penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   a. Hasil penelitian diharpkan dapat memberikan dukungan konseptual sebagaim wawasan tentang Pengaruh Kompentensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

   b. Hasil penelitian ini diharpkan dapat mengembangkan literut-literatur manajemen yang sudah ada dan meperkuat penelitian selanjutnya.

c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan yang berkaitan dengan Kompetensi dan Kompensasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Paktis

Secara Praktis, Peneliti ini diharpkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan suatu organisasi khususnya PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru untuk menerapkan aturan dan nilai informasi yang bermanfaat, khususnya yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Kompensasi Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi (X1)

a. Pengertian kompensasi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situas.

b. Karakteristik kompetensi

Menurut Sutrisno (2009 hal: 206) Terdapa lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi sebagai pilot tempur.
3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja

karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

c. Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi empat, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Winanti, 2011).

Uraian dari masing-masing kompetensi secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

1) Kompetensi intelektual

Spencer dan Spencer (1993:35) mengemukakan bahwa Kompetensi Intelektual terinternalisasi dalam bentuk Sembilan kompetensi sebagai berikut:

a) Berprestasi, yaitu kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.

b) Kepastian kerja, yaitu kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan

rencana yang sistematik dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.

c) Inisiatif, yaitu kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja.
d) Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja (konteks permasalahan).
e) Berpikir analitik, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahn menjadi komponenkomponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematik/bertahap berdasarkan pendekatan logis.
f) Berpikir konseptual, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak (kualitatif) secara sistematik.

g) Keahlian praktikal, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

h) Kemampuan linguistik, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau didialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.

i) Kemampuan naratif, yaitu kemampuan untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

d. Kompetensi emosional

Spencer dan Spencer (1993:37) Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

1) Sensitifitas atau saling pengertian, yaitu kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.

2) Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, yaitu keinginan untuk membantu dan melayani pelanggan internal dan eksternal.
3) Pengendalian diri, yaitu kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.
4) Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.
5) Kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat dari setiap perubahan situasi.
6) Komitmen pada organisasi, yaitu kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

e. Kompetensi Sosial

Spencer dan Spencer (1993:39) Kompetensi sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

1) Pengaruh dan dampak, yaitu kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara

perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.

2) Kesadaran berorganisasi, yaitu kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak eksternal perusahaan.
3) Membangun hubungan kerja, yaitu kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab.
4) Mengembangkan orang lain, yaitu kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.
5) Mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6) Kerja tim, yaitu keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara koperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

7) Kepemimpinan kelompok, yaitu keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

f. Kompetensi Spiritual

Menurut Zohar dan Marshall (2000:15) ada sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu:

1) Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif Tingkat kesadaran diri yang tinggi
2) Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan
3) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
4) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
5) Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu
6) Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistic
7) Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa
8) Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi

g. Aspek- Aspek Dalam Kompetensi

Gordon (1998), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi (Sutrisno 2009, hal:204), sebagai berikut:

1) Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2) Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.

3) Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4) Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5) Sikap (attitude), yaitu perasaan ata reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6) Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.
7) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

   Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell (2000: 56-58) dalam mengungkapakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang (Wibowo 2016, hal: 283), yaitu sebagai berikut:

   a) Keyakinan dan nilai-nilai

      Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus

berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukan ciri yang berfikir kedepan.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kememampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah

mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosional.

e) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

f) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif sepetri pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

g) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebgai berikut:

(1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

(2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

(3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

(4) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.

(5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

(6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

(7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

h. Kompetensi

Ada lima Kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2009:15) yaitu sebagai berikut:

1) Keterampilan menjalankan tugas (*Task Skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutis sesuai dengan standar di tempat kerja.
2) Keterampilan mengelola tugas (*Task Management Skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda.
3) Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency Management Skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah didalam pekerjaan.
4) Keterampilan bekerja sama (*Job Role Environment Skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan.
5) Keterampilan beradaptasi (*Transfer Skills*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

2. Kompensasi (X2)

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial *(financial reward)* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:218) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

"Menurut Flippo (*Principle of Personal Management*) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum."

1. Pentingnya Kompensasi Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

   Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi

mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhanmenjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya 11 kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

2. Tujuan Pemberian Kompensasi Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

   a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ata gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan" economic security" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non monetertanggungannya.

   b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “input”(syarat-syarat) dan “output”.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti

tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran, ruang kantor dan tempat parkir.

c. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompoten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman). Adapun indikator yang secara keseluruhan digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut

   1) Gaji

      Menurut Hasibuan dalam Septawan (2014:7), gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.Jadi gaji 13 merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang dibayar secaraperiodik kepada karyawan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

   2) Upah lembur

      Lembur atau sering disebut dengan overtime merupakan istilah yang dipakai untuk bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan oleh undang-undang atau peraturan pemerintah dinegara bersangkutan kerja lembur merupakan

pekerjaan yang dilakukan diluar hari kerja resmi seperti tercantum dalam pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Lembur atau overtime perlu direncanakan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan biaya lembur pasti lebih tinggi dari biaya waktu kerja biasanya.Upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan atas pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu kerja lembur. Oleh karena itu, pengetahuan tentang cara menghitung lembur menjadi sangat penting untuk membantu manajemen dalam merencanakan jadwal dan kapasitas produksi yang sesuai dengan anggaran operasional produksi dan untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan.

3) Insentif

Menurut Kadarisman (2012: 184) menyatakan insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peninkatan produktivitas atau penghematan biaya.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

a. Faktor Intern Organisasi Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

1) Dana Organisasi

Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditujukan oleh pegawai. Maka Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi / perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.

2) Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

b. Faktor Pribadi Karyawan

1) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan

kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. 15 Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2) Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

3) Pendidikan dan Pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang.

Pertimbangan ini juga dapat memacu pegawai untuk meningkatkan pengetahuannya.

4) Jenis dan Sifat

Pekerjaan Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan adminsitratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan 16 profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi / perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2- 3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan / kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

c. Faktor Ekstern

1) Penawaran dan Permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand)

akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

2) Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah / gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. 17 Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

3) Kebijaksanaan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja / hari, untuk pria dan wanita, pada batas

umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat 3. mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

4) Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterim oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organsasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya. Adapun faktor yang mempengaruhi menurut Septawan (2014 :9) yaitu:

a) Produktivitas kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam 18 kontribusi terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi pegawai kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

b) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar pegawai sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

c) Kesediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai.

d) Suplai dan Permintaan

Tenaga Kerja Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasilebih rendah dari pada pegawai yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

e) Organisasi karyawan

Adanya organisasi-organisasi pegawai akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh 19 kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang. Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga sistem.

f) Perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan).

Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

5) Tahapan Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian dalam Septawan (2014: 9) yaitu dalam usaha mengembangkan suatu system imbalan para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu :

a) Melakukan analisis pekerjaan Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
b) Melakukan penilaian pekerjaan Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.

c) Melakukan survei berbagai sistem imbalan Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus keternagakerjaan, kamar dagang dan 20 pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

d) Menentukan “harga” setiap pekerjaan Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

e) Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

a. Manfaan Penilaian Kinerja Karyawan

Prawisentono (1999:221) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masingmasing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik. Uraiana faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2006:155):

1) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhdap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi berbagai penelitian yang telah dilakukan peneliti lain, baik dalam bentuk jurnal maupun skripsi. Penelitian yang ada telah mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan proposal. Adapun penelitiannya yaitu sebagai berikut :

NO	NAMA PENELITI	TAHUN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Windy Aprilia Murty	2012	Pengaruh Kompensasi (X1) Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kapada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.
2.	Surianti	2018	Pengaruh Kompetensi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dan nilai t hitung > t table pada taraf signifikansi 5% (7,007>2,006).
3.	Farhaini Putri	2017	Pengaruh Kompetensi (X), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Dari hasil perhitungan yang menggunakan koefisien korelasi product moment. Maka di dapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,704. Ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan di Dinas

				Pekerjaan Umum (PU) kota Tanjungbalai berada pada tingkat tinggi. Maka hasil dari perhitungan korelasi diatas diperoleh hiung r adalah 0,704 bila dikonsultasikan dengan nilai r tabel untuk n=30 dan kesalahan 5% maka r tabel adalah 0,704. Dengan demikian korelasi itu sigmifikan dan hipotesis yang di ajukan dapat diterima karena rxy adalah lebih kecil dari nilai r tabel n= 30 yaitu 0,704>0.374.

4.	Sri Langgeng Ratnasari	2016	Pengaruh kompetensi (X), dan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik simpulannya sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh signifikan variabel X1 (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,007. Ini berarti semakin baik kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Variabel X1 (kompetensi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam dengan probabilitas Sig.0,961 lebih besar dari α = 0,05 maka H2 ditolak.

				Hal ini terjadi karena kurangnya indikasi yang belum optimal, yaitu materi pelatihan dan kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan variabel X2 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,366. Ini berarti semakin baik kompensasi kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Variabel X1 (kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam dengan probabilitas Sig.0,000 lebih kecil dari α

				= 0,05 maka H1 diterima. 3. Dari uji F diperoleh nilai Fhitung = 15,183 dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000<α0,05), maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Berdasarkan nilai korelasi determinasi (Adjusted R Square), variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh dan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5.	Drs. Parman, MM	2020	Pengaruh Kompetensi (X), Kompensasi	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat

			(X), Disiplin Kerja (X), Lingkungan Kerja (X), Terhadap Kepuasan (Y), Dan Kinerja Karyawan (Y).	disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1. Kompensasi berupa pengetahuan, keterampilan, motivasi, karakteristik dan konsep diri pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare menunjukan bahwa dapat menghasilkan kinerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu pekerjaan dan dapat meningkatkan hasil usaha. Demikian pula Ketika kepuasan kerja berupa jujur dalam bekerja, kerjasam karyawan, kepercayaan dan tepat waktu dalam bekerja berperan sebagai variabel *intervenimg,* maka kompetensi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare. 2. Kompensasi berupa gaji yang sesuai, bonus yang adil dan tunjangan hari

				raya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepusan kerja karyawan, sedangkan terhadap kinerja menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan. Ketika kepusan kerja berperan sebagai variabel *intervening,* maka kompensasi semakin menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare 3. disiplin kerja berupa waktu masuk kerja, waktu bekerja dan kepatuhan agar tertip berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepusan kerja kariawan dan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, sedangkan Ketika kepusan kerja berperan sebagai variabel *intervening,* maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare. 4. lingkungan kerja berupa penerangan luang, sirkulasi udara, kualita udara, dan ruangan yang berpendingin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepusan kerja, namun berpengaruh singnifikan terhadap kinerja. Adapun Ketika kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening,* maka lingkungan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare. 5. kepusan kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, Ketika karyawan memiliki kepusan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di kota parepare akan

				semakin meningkat.
6.	Henny Armaniah	2018	Pengaruh kompetensi (X), dan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).	Hasil analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Staff Insurance PT. Bunga Matahari Digital dapat Disimpulkan sebagai berikut : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja karyawan, dimensi kompentensi emosional pada kompetensi memiliki korelasi yang paling dominan dengan dimensi kuantitas kerja pada kinerja karyawan, (2) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran. berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, berikut saran yang diberikan penulis jika perusahaan ingin

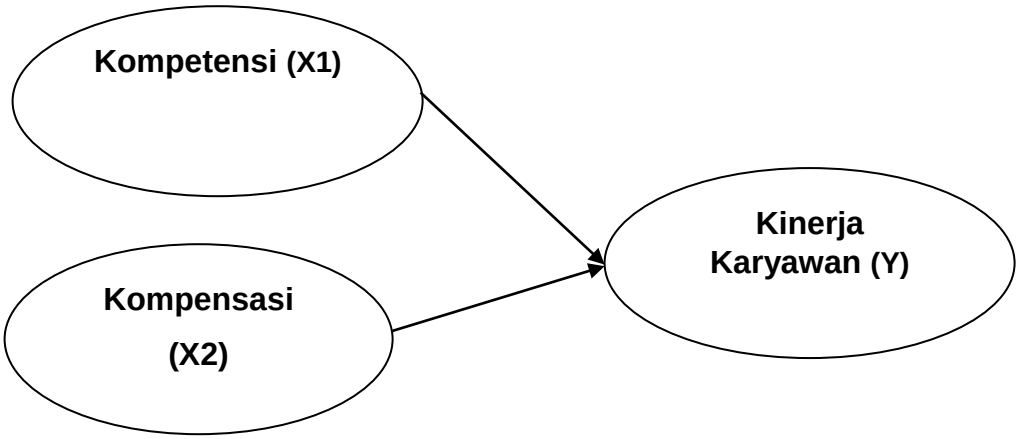
				meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan kompetensi : 1. Bagi perusahaan : (a)Perusahaan mengadakan kegiatan seminar yang tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan diri karyawan dalam pekerjaannya namun juga mengikutkan seminar yang berhubungan dengan kemampuan karyawan, karena kompetensi emosional juga sangat dibutuhkan karyawan, sehingga akan memunculkan saling pengertian dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan. Selain itu dengan tingkat emosional yang stabil, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. (b) Mengadakan kegiatan bersama rekan kerja, maka solidaritas antar karyawan akan semakin baik serta akan meningkatkan

				toleransi antar karyawan. Kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan seperti : melakukan kegiatan outing, nonton bersama dengan sesame karyawan 2. Bagi peneliti lanjutan. Kompetensi hanya menentukan kinerja sebesar sebesar 15.8% sedangkan 84.2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, karena itu penulis menyarankan untuk meneliti variable lainnya seperti : motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawana, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Sesuai dengan teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan beberapa Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhapa Kinerja Karyawan.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan dimulai pada bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022. Penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90762.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80).

Maka Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor PT. Wijaya Karya.

b. Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Menurut Margono dalam Arrasyid (2016), populasi adalah seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan.

Di dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah beberapa orang karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Karya, Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan mana digunakan rumus slovin yang dapat dicari dengan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + \mathrm{N}\ (\mathrm{e})^2}$$

$$n = \frac{281}{1 + 281\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{281}{1 + 281\ (0.0025)^2}$$

$$n = \frac{281}{1{,}7025}$$

$$n = 165$$

Sesuai dengan perhitungan rumus slovin maka jumlah sampel yang digunakan penelitian ini adalah 165 orang.

C. Defenisi Oprasional

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variable dalam penelitian ini dibagi kedalam dua kelompok yakni Variabel Independen (Kompetensi dan Kompensasi). Sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan.

Defenisi operasional untuk masing-masing variable menurut peneliti adalah:

1. Variabel independent (Variabel X) Adalah variable yang mempengaruhi atau menyebabkan variable terikat.

   a. Kompensasi (X1)

      Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

      Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

   b. Kompensasi (X2)

      Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-

orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

2. Variabel Dependen (Vriabel Y)

Adalah Variabel variable yang dipengaruhi yang menjadi akibat variable bebas. Variabel tersebut adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bias dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh oerganisasi yang dijalankan karyawan berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapai kinerja yang maksimaltidak akan terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk melakukan tugas pokok dan fungsi masing-masing secara efejtif dan efisien.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

   Metode Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung. Untuk maksud tersebut maka dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung pada di kantor PT.Wijaya Karya (persero) Tbk Barru.

2. Keperpustakaan (Library Research)

   Untuk melengkapi materi dan pembahasan Penelitian ini juga mengutip beberapa referensi yang ada di perpustakaan. Melalui bubuku-buku ilmiah, artikel, dan tulisan-tulisan (Jurnal) yang berhubungan dengan teori serta pembahsan hasil penelitian.

3. Kuesioner

   Metode kuisioner (angket), yaitu dengan menyusun pertanyaan-pernyataan dalam bentuk tertutup artinya responden hanya memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang

relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapang pada obyek penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikapa, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5, yang berarti nilai:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

4 = kurang Setuju

4 = setuju

5 = sangat setuju

Pemilihan skala seperti ini dimaksud untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menujukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti peneliti.

Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pernyataan, memberi skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, dalam mengurutkan berdasarkan intesitas sikap tertentu.

Kuesioner atau angket tersebut menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dengan skala likert, maka variable yang diukur dijabarkan menjadi indicator dijadikan sebagai titik tolak menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dan Effendi (2006:5) menjelaskan bahwa apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*). Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji menggunakan pengujian statistik. Dengan demikian alasan digunakan penelitian *explanatory* ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinera karyawan Pada PT. Wijaya Karya.

2. Sumber data

Berdasarkan sumbernya, adapun sumber data yang digunakan di penelitian ini yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh penelit untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaanatau pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisalah data tersebut dapatt diberiarti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya (PERSERO) Tbk Barru.

1. Analisis Data Deskriptif

   Menurut Ghozali (2011), Statistik Deskripttif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata(mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skweness (kemecengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan inormasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

2. Uji Kualitas Data

   Menurut Ghozali (2011) Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang diolah valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran menunjukan tingkat valid suatu instrument. Instrumen penelitian yang dianggap valid adalah suatu instrument yang benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi *(Correct item Total Correlation)* untuk menguji validitas setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Teknik yang digunakan yaitu Untuk mencari validitas pernyataan kuesioner adalah korelasi *product moment*. Dasar kesimpulan yaitu membandingkan dengan nilai signifikan *Ievel if Significant* (5%). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1) Jika signifikan < 0,5 maka item pernyataan valid.
2) Jika signifikan > 0,5 maka item pernyataan tidak valid.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, Pengujian ini diukur menggunakan aplikasi SPSS. Menurut Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah 0,5. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka penyataan tersebut valid (Signifikan).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrument pengukur. Reabilitas berbeda dengan

validitas karena rebilitas membahas tentang masalah konsistensi, sedangkan validitas membahas tentang ketepatan. Sutau kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang reliable akan menunjukan instrumen yang sudah dipercaya dapat menghasilkan data yang dipercaya pula. Menurut Ghozali (2011), Kriteria reabilitas suatu variabel adalah sebagai berikut:

1) Jika Cronbach's Alpha > 0,6 maka item pernyataan *reliable.*
2) Jika Cronbach's Alpha < 0,6 maka item pernyataan *reliable.*

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar Pengaruh Kompentensi (X1), Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Hopotesis

a. Uji Statisttik F

Uji F digunakan untuk menguji dan Mengetahui bagaimana pengaruh dari semua variabel secara bebas secara bersama-sama terhadap terikat didalam suatu penelitian, dan untuk menguji apakah model regresi yang telah digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan atau non signifikan. Menurut Syamsul Bahri (2018) variabel independen bukan termasuk penjelas yang signifikan bagi variabel dependen. Jadi a sebesar 0,05 maka Uji F adalah :

1) Jika nilai sig < 0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ diterima : maka pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikansi > 0,05, atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ ditolak : maka Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Statistik T (Uji t)

Menurut Ghozali (2011,) Uji T atau Test T adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Uji T juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstan.

Dari pengambilan keputusan salam Uji T menurut Syamsul Bahri (2018) Jadi apabila pengujian sebesar 0,05 maka uji t nya yaitu:

1) Jika nilai sig < 0,05, atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ diterima : maka Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2) Jika signifikansi > 0,05, atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ ditolak : maka Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB VI

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk

PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. Didirikan berdasarkan Undang-undang No.19 tahun 1960 dan Peraturan Pemerintah No.64 tahun 1961 tentang Pendirian Perusahaan Negara/ PN “Widjaja Karja” tanggal 29 Maret 1961. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.64 ini pula, perusahaan bangunan bekas milik Belanda yang 65ronbac *Naamloze Vennootschap Technische Handel Maatschappij en Bouwbedrijf Vis en Co.* yang telah dikenakan nasionalisasi, dilebur ke dalam PN Widjaja Karja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.40 tanggal 22 Juli 1971, PN. Widjaja Karja dinyatakan bubar dan dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO), sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 3 Undang- undang No.9 Tahun 1969 (Lembaran Negara Republik Indonesia No.40 tahun 1969, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 2904). Selanjutnya Perseroan ini dinamakan “PT Wijaya Karya”, berdasarkan Akta Perseroan Terbatas No.110 tanggal 20 Desember 1972 yang dibuat di hadapan Dian Paramita Tamzil, pada waktu itu pengganti dari D Muljadi, SH., Notaris di Jakarta. (PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk., n.d).

Pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. Terdapat beberapa *departement,* antara lain *Departement* Sipil Umum, *Departmen* Luar Negeri dan *Departement Power Plant and Energy. Departement Power Plant and Energy,* yang bergerak dalam pembangunan beberapa pembangkit listrik diberbagai daerah di Indonesia dan sangat berperan dalam mendistribusikan energi listrik kepada masyarakat.

Adapun Visi dan Misi PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk : Sejalan dengan visi dan misi, PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk terus memprioritaskan *client* berprestasi, berpikir positif dan kemampuan untuk tampil dengan kinerja komersial demi persaingan yang sehat. Berikut visi dan misi PT. Wijaya Karya yaitu:

1. Visi

   Menjadi salah satu perusahaan terbaik di bidang *Engineering Procurement* dan *Construction* (EPC) dan Investasi terintegrasi di Asia Tenggara.

2. Misi

   a. Menyediakan produk-produk energi, 66ronbach dan infrastruktur terpadu yang unggul
   b. Memenuhi harapan pemangku kepentingan utama.
   c. Menjalankan praktik etika bisnis untuk menjadi warga usaha yang baik dan memelihara keberlanjutan perusahaan.
   d. Ekspansi strategis keluar negeri.

e. Mengimplementasikan *“Best Practices”* dalam 67ronba manajemen. PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

Secara teknis pembangunan proyek PLTU ini mencakup seluruh pekerjaan yang dimulai dari pekerjaan pembersihan sampai masa pemeliharaan yang mencakup:

a. Pekerjaan Sipil/ *Structure.*
b. Pekerjaan Arsitektural.
c. Pekerjaan Mekanikal.
d. Pekerjaan Elektrikal.
e. Pekerjaan lainnya yang jelas terkait PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

B. Perkembangan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru

Perkembangan Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Sulsel Barru-2 yang dimulai 2018 dan ditargetkan selesai 2022, kini 67ronbach konstruksinya telah mencapai 90 persen.

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Sulsel Barru 2 yang terletak di Kecamatan Balusu, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, merupakan bagian dari proyek PLTU dan Pembangkit Listrik Tenaga Mesin dan Gas (PLTMG) tahap I yang memperoleh jaminan pemerintah. Proyek PLTU ini dibangun dengan skema *Engineering, Procurement, and Construction* (EPC) oleh *Consortium of* PT Wijaya Karya (Persero) Tbk dan Mitsubishi Corporation. Dengan kapasitas 1x100MW PLTU Sulsel Barru 2 memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan listrik di

Sulawesi Selatan, khususnya kebutuhan dari pelanggan besar dalam bentuk 68ronbach yang diperkirakan memiliki potensi sebesar 1880 MVA.

Berkaitan dengan hal tersebut, pembangunan PLTU Sulsel Barru-2 kini berhasil melewati tahap Hydrostatic Test setelah berhasil melalui tahap pengujian *Backfeeding* pada awal Agustus 2021 lalu. Pada proses pengujian ini, pipa diisi air dengan menggunakan tekanan ekstra tinggi yaitu satu setengah kali lebih tinggi dari keadaan normal. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan pipa-pipa boiler sudah aman dan tidak terdapat kebocoran.

Peralatan boiler merupakan jantung dari suatu PLTU, karena berfungsi menghasilkan uap yang digunakan untuk memutar turbin yang menghasilkan tenaga listrik. Dari *Boiler Hydrostatic Test* itu hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Setelah tahap *Boiler Hydrostatic Test*, maka akan dilakukan pembersihan pipa boiler secara kimia, pengeringan material *refractory* dan pemasangan material insulasi pipa serta pembersihan pipa boiler dengan tekanan udara tinggi *(Steam Blow*) sebelum boiler dioperasikan.

Perjalanan menuju pengoperasian PLTU Sulsel Barru-2 semakin dekat, untuk kelancaran pencapaian tahapan-tahapan selanjutnya maka sinergi dan kolaborasi dari seluruh *stakeholder* harus terus ditingkatkan.

PLN tetap berkomitmen untuk menyelesaikan PLTU Sulsel Barru-2 yang merupakan salah satu PSN sebagai bentuk upaya PLN dalam

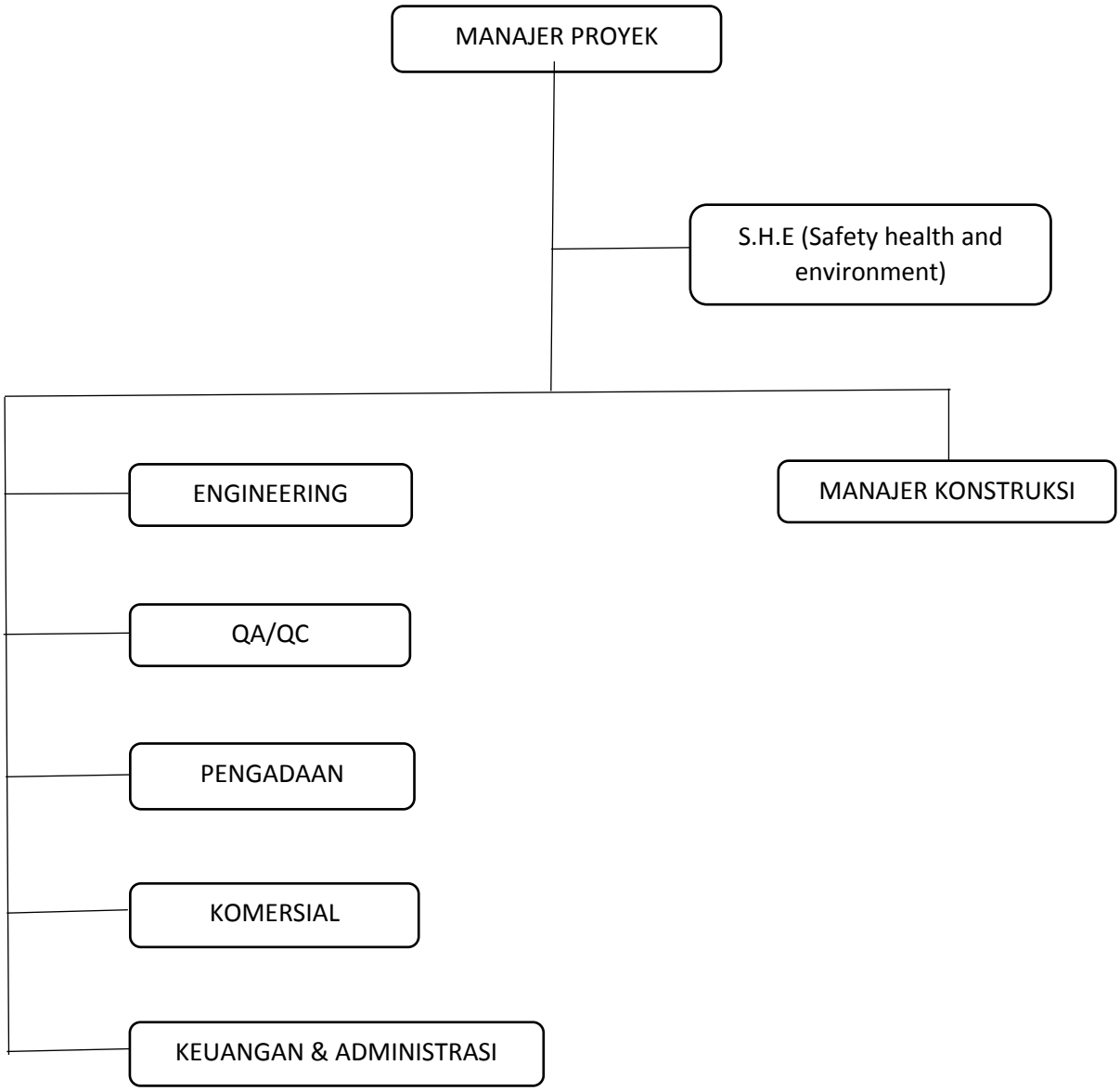
meningkatkan pasokan listrik dan menjaga keandalan listrik, sehingga dapat dimanfaatkan oleh masyarakat secara berkelanjutan.

Pembangunan proyek PLTU Sulsel Barru 2 diharapkan dapat diselesaikan sesuai target karena dinilai akan memberikan manfaat di 69ronba ketenaga listrikan di Sulawesi Bagian Selatan (Sulbagsel) dengan menyalurkan energi dengan biaya murah yang berdampak pada penurunan Biaya Pokok Penyediaan (BPP). Selain itu, PLTU Sulsel Barru 2 akan turut meningkatkan kestabilan jaringan interkoneksi ketenaga listrikan 69ronba Sulbagsel, mendukung penyerapan tenaga kerja lokal, serta mendorong perekonomian warga sekitar.

C. Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Projek Sulsel Barru-2 CFSPP (1x100 MW)

Tabel 4.2

Struktur Organisasi



Adapun uraian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

1. **Manajer Proyek**

    a. Mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah yang akan timbul agar dapat diantisipasi secara dini.
    b. Melakukan koordinasi kedalam (team proyek, manajemen, dll) dan keluar.
    c. Dibantu semua koordinator menyiapkan rencana kerja operasi proyek, meliputi aspek teknis, waktu, administrasidan keuangan proyek.
    d. Melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga operasi proyek dapat berjalan sesuai denganrencana (on track).
    e. Mengkomunikasikan dalam bentuk lisan dan tertulis (Laporan Kemajuan Pekerjaan).
    f. Seorang Project Manager harus mengontrol proyek yang ditanganinya. Proyek harus selesai sesuai dengan budget, sesuai dengan spesifikasi, dan waktu.
    g. Proyek yang ditangani harus mempunyai return yang nyata terhadap organisasi. Taat kepada setiap kebijakanyang di keluarkan organisasi, harus mengambil keputusan dengan wewenang yang terbatas dari organisasi.

2. **Safety Health and Environment (S.H.E)**

    a. Melakukan identifikasi serta pemetaan dari bahaya yang berulang terjadi pada lingkungan kerja.

b. Membuat dan memelihara dokumen terkait K3.

c. Membuat suatu gagasan yang berkaitan dengan program K3.

d. Melakukan evaluasi kemungkinan atau peluang insiden kecelakaan yang dapat terjadi.

e. Menjadi penghubung antar regulasi pemerintah dan kebijakan perusahaan.

3. Manajer Konstruksi

a. Menetapkan anggaran dan melakukan analisis biaya

b. Menjadwalkan waktu kerja

c. Memilih metode dan strategi konstruksi yang tepat

d. Mempertahankan hubungan yang baik dengan klien

e. Menegosiasikan perjanjian kontrak dengan pekerja dan agen proyek

f. Menjaga pekerja dengan baik di lokasi

g. Bekerja 72ronbac dengan banyak konsultan proyek.

4. Engineering

a. Melaksanakan pengawasan teknis.

b. Menjaga kelancaran proses produksi perusahaan

c. Mampu bekerja dengan efektif dan efesien.

d. Melakukan chek mesin secara berkala

e. Bekerja sesuai bidang.

5. Qa/Qc

a. Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi
b. Melakukan monitoring proses pembuatan produk
c. Melakukan verifikasi kualitas produk
d. Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan
e. Merekomendasikan untuk melakukan pengolahan ulang pada produk dengan kualitas rendah
f. Mendokumentasi inspeksi dan juga tes pada produk perusahaan
g. Membuat analisis atau catatan sejarah dan dokumentasi produk yang dapat digunakan untuk referensi mendatang

6. Pengadaan

a. Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi
b. Melakukan monitoring proses pembuatan produk
c. Melakukan verifikasi kualitas produk
d. Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan
e. Merekomendasikan untuk melakukan pengolahan ulang pada produk dengan kualitas rendah
f. Mendokumentasi inspeksi dan juga tes pada produk perusahaan
g. Membuat analisis atau catatan sejarah dan dokumentasi produk yang dapat digunakan untuk referensi mendatang.

7. Komersial

a. Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang diproduksi
b. Melakukan monitoring proses pembuatan produk
c. Melakukan verifikasi kualitas produk
d. Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan
e. Merekomendasikan untuk melakukan pengolahan ulang pada produk dengan kualitas rendah
f. Mendokumentasi inspeksi dan juga tes pada produk perusahaan
g. Membuat analisis atau catatan sejarah dan dokumentasi produk yang dapat digunakan untuk referensi mendatang

8. Keuangan dan Administrasi

a. Membuat Rencana Keuangan Perusahaan
b. Mengatur Arus Uang Perusahaan
c. Mengetahui dan Membayarkan Hutang Perusahaan
d. Menyusun Kebijakan Anggaran Keuangan Perusahaan
e. Mengurus surat-surat berharga perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengatahui pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan. Sebelum Penelitian dilaksanakan di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru Peneliti menyediakan Kuesioner penelitian sebanyak 13 Penyataan/Pertanyaan dalam bentuk pilihan berganda. Hasil penelitian studi lapangan dimulai dari Analisis data deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, uji Regresi linear Berganda, Uji instrument, dan uji hipotesis). Hasil pengujian dan pembahasan diuji secara 75ronbach75 dengan menggukanan program pengolahan data SPSS versi. 23.

1. Analisis Data Deskriptif

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden seperti jenis kelamin, umur/usia, lama bekera dan Pendidikan terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh dari 165 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, gambaran umum responden disajikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	138	83,6	83,6	83,6
	Perempuan	27	16,4	16,4	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 5.1 menunjukan bahwa Laki-laki sebanyak 138 (83,6%) sedangkan responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 27 (16,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin Laki-laki.

b. Umur/Usia

Dalam klasifikasi ini usia responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 s/d 25	18	10,9	10,9	10,9
	26 s/d 30	108	65,5	65,5	76,4

31 s/d 35	22	13,3	13,3	90,3
35 s/d 40	11	6,7	6,7	97,0
diatas 40	5	3,0	3,0	100,0
Total	165	100,0	100,0	

Sumber: data Primer diolah, 2022

Berdasarkan data Tabel 5.2 menunjukan bahwa responden dengan usia 20 s/d 25 Tahun sebanyak 18 orang (10,9%), responden dengan usia 26 s/d 30 Tahun sebanyak 108 orang (65.5%), responden dengan usia 31 s/d 35 Tahun sebanyak 22 orang (13,3%). Responden dengan usia 35 s/d 40 Tahun sebanyak 11 orang (6,7%) dan responden diatas 40 Tahun sebanyak 5 Orang (3.0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi rsponden berusia 26 s/d 30 Tahun.

c. Lama bekerja

Berdasarkan klasifikasi ini lama bekerja responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 s/d 2 t	19	11,5	1,5	11,5
	3 s/d 4 t	114	69,1	69,1	80,6
	4 s/d 5 t	22	13,3	13,3	93,9

	diatas 5	10	6,1	6,1	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah,2022

Berdasarkan data tabel 5.3 menunjukan bahwa lama bekerja responden 1 s/d 2 tahun sebanyak 19 orang (11,5%). 3 s/d 4 Tahun sebanyak 114 orang (69,1%). 4 s/d 5 tahun sebanyak 22 orang (13,3%) dan Diatas 5 tahun sebanyak 10 orang (6,1%). Sehingga menunjukan bahwa mayoritas responden yang bekerja diatas 3 s/d 4 Tahun.

d. Pendidikan Terakhir

Dalam klasifikasi ini karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	13	7,9	7,9	7,9
	Sarjana (	104	63,0	63,0	70,9
	SMA/SMK	45	27,3	27,3	98,2
	SMP	3	1,8	1,8	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah,2022

Berdasarkan data tabel 5.4 dapat diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden PT> Wijaya Karya (persero) Tbk Barru Sebagian

besar adalah lulusan Pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang (7,9%). Sarjana (S1/S2) sebanyak 104 orang. SMA/SMK sebanyak 45 orang (27,3%) dan SMP sebanyak 3 orang (1,8%).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang merupakan tingkatan valid suatu instrument, dengan menggunkan pendekatan korelasi item-total (*correct item-total correlation).* Pengujian validitasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} untuk menghitung df = (a/2; n-k-1). Pada penelitian ini besarnya df hitung df= (0,05/2; 165-2-1) dengan alpha 0.005 sehingga didapat r_{tabel} 1.974. Jika rhitung lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif.kemudian jika signifikan < 0.005. Maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	Correlation	Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,771	0,000	Valid
	X1.2	0,771	0,000	Valid
	X1.3	0,524	0,000	Valid
	X1.4	0,412	0,000	Valid
	X1.5	0,498	0,000	Valid
	X1.6	0,705	0,000	Valid

Kompensasi (X2)	X2.1	0,727	0,000	Valid
	X2.2	0,800	0,000	Valid
	X2.3	0,672	0,000	Valid
	X2.4	0,643	0,000	Valid
	X2.5	0,675	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,598	0,000	Valid
	Y2	0,789	0,000	Valid
	Y3	0,505	0,000	Valid
	Y4	0,705	0,000	Valid
	Y5	0,744	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variable Pengaruh Kompentensi, dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawanmemiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (1,974) nilai < 0,005 dengan demikian tiap pernyataan indicator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable penelitian. Model pengujian menggunakan *Cronbach's Alpha,*yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefesien reabilitas minimal yang dapat diterima. Jika Nilai Cronbach's alpa > 0.6, maka instrument penelitian reliabel. Sedangkan jika nilai Cronbach's Alpa <0,6 maka instrument penelitian tidak reliabel.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil output cronbach's alpha disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.6

Hasil Uji Relibilitas Istrumen Variabel X dan Y

Variabel	Jumlah Istrument	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	*6*	*0,655*
Kompensasi (X2)	*5*	*0,744*
Kinerja Karyawan (Y)	*5*	*0,744*

Sumber: Output SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua instrument variable lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha yang berkisaran antara 0.655 sampai dengan 0.744 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variable Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru dapat dikatakan *realiable.*

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan dalam analisis linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujian untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y). hasil analisis rgresi linear berganda ditunjukan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.7

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.577	1.449		1.779	.077
	TOTALX1	.202	.052	.248	3.876	.000
	TOTALX2	.622	.071	.560	8.760	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: output SPSS versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 5.7 tersebut dapat dituliskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y= 2.577 + 0.202\ X_1 + 0.622\ X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) persamaan diatas adalah 2.577 menunjukan Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) dianggap konstan maka apabila tidak ada variable independent, Kiberja Karyawan sebesar 2.577

b. β_1 sebesar 0.202 menunjukan bahwa setiap nilai dari Pengaruh Kompetensi sebesar 1 akan diikuti kenaikan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0.202 dengan asumsi variable lain tetap.

c. β_2 sebesar 0.622 menunjukan bahwa setiap kenaikan nilai dari Kompensasi sebesar 1 akan diikuti kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0.622 dengan asumsi varibel lain tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Hasil uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara persial antara bebas secara individual terhadap variable terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}. Untuk memperoleh nilai T_{tabel} diperoleh dari tabel distrubusi T dimana df = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 165-2-1) = (0,025; 162) sehingga diperoleh T_{tabel} 1.974. hasil analisis terhadap analisis terhadap uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8

Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Kompetensi	3,876	1,974	,000
Kompensasi	8,760	1,974	,000

Sumber: output SPSS diolah,2022

Tabel diatas menunjukan perbamdingan hasil uji T_{hitung} dengan T_{tabel}. Dimana nilai T_{hitung} diperoleh melalui output SPSS versi 26.0

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H_1 = Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Pengaruh Kompetensi kerja PT. Wijaya Karya Tbk Barru.

Nilai signifikan (Sig) sesuai dengan tabel 5.8 diatas untuk variable Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.000 yang berarti nilai in lebih kecil dari 0.05 atau dapat di notasikan 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan *Hipotesis Diterima* dengan kata lain bahwa Pengaruh Kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai T_{hitung} sesuai dengan Tabel 5.8 diatas, untuk Pengaruh Kompensasi adalah 3.876. Berarti nilai ini lebih besar dari T_{tabel} = 1.974 atau dapat dinotasikan 3.876 > 1.974, maka secara persial Pengaruh Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H_2 = Kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Nilai signifikan (Sig) sesuai dengan tabel 5.8 diatas untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0.05, atau dapat dinotasikan 0.000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan *Hipotesis Diterima* dengan kata lain bahwa Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai T_{hitung} untuk Kompensasi adalah 8.760. berarti nilai ini lebih besar dari T_{tabel} = 1.974 atau dapat dinotasikan 8.760 > 1.974, maka secara persial Kompensasi berpengaruh positif dan signigfikan terhadap Kinerja karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

b. Uji F

Uji F adalah untuk melihat pengaruh secara simultan atau Bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terkait. Jika nilai probalitas signifikan < 0.05, maka ini menjelaskan bahwa variabel independen secara simultan atau Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis yang diuji ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel 5.9

Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	338.766	2	169.383	87.609	.000[b]
	Residual	313.210	162	1.933		
	Total	651.976	164			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI

sumber: output SPSS versi 26, 2022

Nilai F_{hitung} diperoleh dari olah data analisis linear berganda pada tabel Anova, sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi F dengan signifikansi 0,05/2 = 0,025 (uji dua sisi). Dimana df (a/2 ; n-k-l) = (0,05/2; 165-2-1) = (0,025; 162) = 1.974 (F_{tabel}).

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai signifikan 0.000 lebih kecil dibandingkan alpha 0.05 (sig. 0.000 < 0.05). nilai F_{hitung} = 3.11 > F_{tabel} = 87.136. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kompentensi dan Kompensasi merupakan penjelas yang signifikan terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Oleh karena itu diperoleh bahwa Hipotesis Diterima dengan menyatakan bahwa Kompentensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama meliki pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai signifikan dari variabel Kompetensi (X1). sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat menentukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maka pekerjaan yang lebih efektif, produktif, dan berkualitas.

Dalam penelitian Parman (2020) mengenai " Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengetahuan, keterampilan, motivasi, karakteristik, pribadi dan konsep diri yang menjadikan variabel tersebut tidak menjadi hal yang subtansi disebabkan karena karyawan dalam melaksanakan aktifitas bekerja hanya membutuhkan pengalaman dari aktifitas yang berulang.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai signifikan dari variabel Kompensasi (X1). sehingga dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru.

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan *reward*/penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, karena secara umum pegawai bekerja untuk mendapatkan kompensasi baik kompensasi yang bersifat finansial maupun yang bersifat non finansial.

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:218) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Pada umumnya tujuan orang bekerja agar bisa hidup layak dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dengan gigih karena ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber penghidupan atau rezeki untuk memenuhi kebutuhannya. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja mempengaruhi kondisi materi para karyawan akan tetapi juga akan mempengaruhi ketenangan batin karyawan untuk lebih tekun bekerja dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan menimbulkan keresahan batin karyawan, gairah bekerja menurun akibatnya kinerjanya akan rendah.

Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningktanya kinerja karyawan. Dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena akan merasa dihargai. Para karyawan mendambakan kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh PT Wijaya Karya (Persero) Tbk Barru. Contohnya seperti cek up Kesehatan setiap 3 bulan sekali, dan Pembagian jatah lembur seperti Susu dan vitamin untuk karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Drs. Parman, MM (2020) “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Terhadap

Kepuasan Dan Kinerja Karyawan” Menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja malalui kepuasan kerja karyawan. ini disebabkan karna gaji, bonus dan tunjangan yang dijadikan variabel pemberian kompensasi yang tidak menjadikan hal tersebut mempunyai pengaruh signifikan, hal ini disebabkan karena sumber pendapatan lain diluar kantor (sogok menyogok) justru lebih besar dibandingkan dengan kompensasi resmi dari kantor yang diterima setiap bulannya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru yang berlokasi di Jl. Moh. Said, Lampoko, Balusu, Kabupaten Barru, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji di dapatkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru.

2. Secara Parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Karya (persero) Tbk Barru.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sehubung dengan penelitian yang disimpulkan sebagai berikut :

1. Untuk memotivasi karyawan agar mampu berfikir secara kritis agar bisa lebih inovatif dan mempunyai gagasan baru untuk pengembangan perusahaan maka perusahaan harus melakukan pendidikan dan pelatihan secara kontinyu untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
2. Perusahaan harus bisa menciptakan kultur kerja yang kondusif dan terciptanya kerjasama tim yang solid sehingga lebih produktif.
3. Bagi Peneliti yang akan datang dengan tema yang sama diharapkan pembahasan dan hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan, kemudian sebaiknya memasukkan variabel-variabel penunjang lainnya selain variabel diatas agar menjadi *research* yang unik.

DAFTAR PUSTAKA

Alfurqon, N. (2012). *Pengaruh Kompetensi Syariah Islam Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)*

Astute, N., & Sudharman, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakungaâ€TMS Beach Cattoges Kuta-Bali. *E-Jurbal Manajemen Universitas Udayana, 2(11), 254111.*

Castana, & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Udara Halim Perdana Kusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-PROGRESS, 11(1). 1-12.*

Drs. Parman, MM. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Di Kota Parepare. 291-295, 299-302.

Farhaini (5) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Jakarta, 12 Maret 2017, 152107

Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(1), 23-32.*

Firmandari, N. (2014), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerha Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), *Ekbisi, IX(1), 25-34.*

Hadiyatno, D. (2013). Pengaruh Kompetensi Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Universitas Balikpapan, 1(1), 1-14.*

Hasimiah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Ma'Rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 1(2), 233-242.*

Humairah, F., Agung, s., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajer Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3), 329.*

Indahsari, M. (2012). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja kpegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel interveneting pada sekertariat badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa timur. By Meithina Indahsari. 2, 49-59.*

Inova, M., & Jayanti, R. D. 92019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT*. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 1-12.*

Mananeke, L., Mandey, S., & Mufidah, M, (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado, Jurnal Riset Ekonomi, *Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2(2). 1339-1348.*

Maryani, (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate). *Jurnal Ekonomi Islam, 8(1) 51-70.*

Murty, W. a. (2012) Pengaruh Kompetensi motivasi Dan komitmen organisasi Terhadap kinerja karyawan bagian Akutansi Studi Kusuh Pada perusahaan Manufatur *Surabaya Jl.Ngingen Semulo, 15, 34-36.*

Permanasari, E, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Notaris di Kediri). REVITALISASI: *jurnal ilmu., 2(1) 60-71.*

Rahayu, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang Sri Rahayuningsih. *Prosding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for papers UNISBANK Ke-3, 702-711*

Rahayuningsi, S, (2018). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomi Dan Bisnis, 702-711.*

Ratnasari, S. I. (2016) *pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja. Jakarta, 22 sepetember 2016, 15, 5-7.*

Risnawati, N. (2016). *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pt Mbk Wilayah Bandung. 9(1), 1-16.*

Sinambel, P. D (Bumi Aksara) Manajemen Sumberdaya Manusia (V0l. 15) (R. D Suryani, Ed) *Jakarta 2019*,

Suryati (2019) *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bandung. 12 Maret Jakarta 2019.*

Toendan, R, Y. (2019), *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak "Bunda" di Palangka Raya. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 30-37.*

Utama, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. M. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawa Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen Strategis Bisnis, Dan Kewirausahaan, VI, 174-182.*

Widyastuti, D,. Studi, P., Akuntasi, P., Keguruan, F., Ilmu, D, A, N., & Surakarta, U. M. (2012). *Kinerja Karyawan PT. ARIFINDO MANDIRI PATI.*

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Agara, 3(2), 37-45.*