

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. SAPTA KARYA MEGAH DITINJAU DARI ASPEK KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI

Rahmad Dwi Febrianto¹, Bambang Agus Sumantri², Amat Pintu Batu Silalahi³
Program Studi Manajemen, FEB, UNP Kediri
Jl. KH. Achmad Dahlan No 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
rahmaddwifebrianto.16@gmail.com, bambang.as@unpkediri.ac.id,
amatpintubatu@gmail.com

Abstract

Developments in the business world make companies have to be able to compete with other companies. Competition in this business field makes companies want all employees to be able to contribute positively through good performance. This study has the aim of knowing the effect of competence, compensation and motivation partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Sapta Karya Megah. The research was conducted on employees of PT. Sapta Karya Megah. The sample used was 30 respondents who were taken by purposive sampling. Analysis and testing was carried out with the help of SPSS version 21 software. The results showed that partially or simultaneously competence, compensation and motivation had a significant effect on the performance of employees of PT. Sapta Karya Megah.

Keywords: Competence, Compensation, Motivation And Employee Performance

Abstrak

Pekembangan dalam dunia bisnis membuat perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan dibidang bisnis ini membuat perusahaan menginginkan semua karyawan yang dimiliki dapat berkontribusi positif melalui kinerja yang baik. Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah. Penelitian dilakukan kepada karyawan PT. Sapta Karya Megah. Sampel yang digunakan 30 responden yang diambil dengan *sampling purposive*. Analisis dan pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 21. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun secara simultan kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pekembangan dalam dunia bisnis membuat perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan dibidang bisnis ini membuat perusahaan menginginkan semua karyawan yang dimiliki dapat berkontribusi positif melalui kinerja yang baik. "Kinerja karyawan dapat disebut sebagai hasil kerja dari karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam melakukan suatu pekerjaan" (Suwanto, 2019). Sehingga semakin baik kinerja dari karyawan dapat dengan mudah memberikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena setiap karyawan yang ada dalam perusahaan diharapkan mampu berkontribusi baik melalui kinerjanya supaya dapat memajukan perusahaan. Selain itu mengoptimalkan *Human Capacity Empowering* berdasarkan komitmen dari perusahaan atau organisasi juga diperlukan seperti indentifikasi nilai dan tujuan dari organisasi (Permana dan Sumantri, 2017). Hal tersebut digunakan agar karyawan dapat menyakini untuk menerima nilai dan tujuan organisasi demi kemajuan organisasi tersebut.

Dalam suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tidak lepas dari kompetensi karyawan. Kompetensi dari karyawan ini merupakan asset terpenting bagi suatu perusahaan. Wibowo (2016: 271) menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan dengan kemampuan dari seseorang dalam bekerja atas dasar pengetahuan dan keterampilan. Sehingga kompetensi yang dimiliki seseorang berpengaruh secara langsung pada kinerja. Hartati (2019), berpendapat bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Namun berbanding terbalik penelitian yang dilakukan Nababan (2020), berpendapat kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. .

Selain kompetensi, kompensasi juga berperan penting dalam organisasi perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan juga memiliki pengaruh yang sangat besar. “Seperti semangat yang tinggi dalam bekerja, kecemasan dan kesetiaan dari seorang karyawan ini dapat dipengaruhi oleh banyaknya kompensasi yang diberikan” Moeheriono (2014: 268). Sehingga pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang dilakukan karyawan diperusahaan. Penelitian yang dilakukan Ependi (2021), berpendapat bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik Purwanto S. Katidjan (2017), berpendapat bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Setelah mendapatkan kompensasi, diharapkan seorang karyawan mempunyai motivasi yang tinggi saat bekerja. Motivasi sangat diperlukan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dalam perusahaan. “Motivasi merupakan hal yang dapat menjadikan seseorang dapat bekerja secara rajin dan bersemangat untuk mencapai pekerjaan yang maksimal” Hasibuan (2016: 141). Setiap melakukan pekerjaan di perusahaan karyawan harus memiliki motivasi tinggi, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Putra dan Martha (2020), berpendapat bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Tapi berbanding terbalik penelitian yang dilakukan Timothy (2017), berpendapat kalau motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Saat ini banyak perusahaan – perusahaan mulai tumbuh dan berkembang di Indonesia contohnya adalah perusahaan – perusahaan yang bergerak di bidang peternakan unggas. Dari data yang diperoleh peneliti menemukan jumlah (ratusan) perusahaan peternakan unggas yang ada di Indonesia, terdapat di tabel 1 berikut :

Tabel 1. Perusahaan Peternakan Unggas di Indonesia

No	Jenis perusahaan peternakan unggas	2016	2017	2018	2019
1	Ayam Petelur	139	143	133	133
2	Ayam Pedaging	96	106	100	102
3	Lainya	11	17	18	18
Jumlah		246	266	251	253

Sumber : Badan Pusat Statistik

Dalam tabel 1 menunjukkan bahwa perusahaan peternakan unggas tahun 2017 meningkat dengan jumlah mencapai 266 perusahaan dan pada tahun 2018 dan 2019 mengalami penurunan. Sedangkan untuk jenis perusahaan peternakan unggas lainya yang dimaksudkan adalah jenis unggas selain ayam.

PT. Sapta Karya Megah, merupakan perusahaan peternakan unggas yang bergerak dibidang *Breeding Farm – Hatchery*. Perusahaan ini berlokasi di Dusun Sidodadi Desa Pucangro Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang. Perusahaan ini menghasilkan produk berupa bibit ayam ras petelur yang merupakan DOC betina, produk sampingnya yang dihasilkan adalah DOC jantan dan DOC polos yang kemudian dijual kepada peternakan yang ada diluar sana. PT. Sapta Karya Megah tidak hanya menjual hasil produksinya di Pulau Jawa saja tetapi perusahaan ini mulai melebarkan sayapnya dengan menjual hasil produksinya ke peternakan yang ada diluar pulau jawa.

Dalam studi awal penelitian, nampaknya ada permasalahan kinerja, tepatnya masalah penyelesaian pekerjaan yang terkadang masih tidak sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Peneliti juga menggali informasi tentang kompetensi perkerja. Dalam studi tersebut peneliti menemukan terdapat beberapa pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan baru yang belum mahir dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan baru pada perusahaan ini belum bisa menerima tugas – tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan masih belum bisa maksimal seperti apa yang ditentukan oleh perusahaan. Bukan hanya itu ada beberapa karyawan yang belum bisa mengoperasikan alat – alat yang baru didatangkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi yang belum sesuai kepada karyawan juga dianggap menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja di perusahaan. Karena setiap karyawan selalu menginginkan mendapatkan kompensasi yang layak dan adil yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu kurangnya motivasi yang ada pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Seperti menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya dan lebih memilih melaksanakan pekerjaan tersebut dilain hari, yang nantinya dapat menghambat pekerjaan lain yang ada diperusahaan tersebut. Hal tersebut bisa terjadi karena dorongan dari dalam diri mereka masih kurang dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang ada peneliti tertarik mengambil judul “Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi”. Peneliti melakukan ini dengan tujuan :

- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.
- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.
- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.
- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompetensi, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.

METODE

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti merupakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dilakukan untuk mengkaji hipotesis yang sudah dibuat. Sedangkan teknik penelitian menggunakan hubungan kausal yang bertujuan mengungkap hubungan sebab dan akibat dari variabel - variabel. Lokasi dilakukannya penelitian adalah pada PT. Sapta Karya Megah yang berlokasi di Dusun Sidodadi Desa Pucangro Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang. Sampel penelitian sebanyak 30 responden yang telah ditentukan dengan menggunakan teknik *sampling purposive*. Pengukuran menggunakan *skala likert* yang menggunakan skor pengukuran 1 sampai 5. Menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sapta Karya Megah adalah cara untuk mengumpulkan data. Analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin yang terdapat pada tabel 2, sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	5	16,7%
Perempuan	25	83,3%
Total	30	100%

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 dinyatakan jika responden laki – laki sebanyak 5 karyawan. Sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 25 karyawan. Jadi hasil tersebut menjelaskan jika responden perempuan lebih banyak dari laki – laki .

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah penggolongan responden berdasarkan dengan usia karyawan yang terdapat pada tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Dikelompokan Berdasar Usia

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
11 – 19	-	-
20 – 60	30	100%
60 keatas	-	-
Total	30	100%

Sumber : Data Yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 3 dinyatakan semua responden berumur 20 sampai 60 tahun dengan presentase 100%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah penggolongan responden berdasarkan pendidikannya yang terdapat pada tabel 4, sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	8	26,7%
SMA/SMK	22	73,3%
D3	-	-
S1	-	-
Total	30	100%

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4 menjelaskan responden yang memiliki pendidikan SMP sebesar 8 (26,7%). Sedangkan untuk responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebesar 22 (73,3%). Jadi mayoritas pendidikan responden adalah SMA/SMK.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan guna mencari hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan menggunakan persamaan linier. Berikut adalah uji regresi linier berganda pada tabel 5, sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12.534	2.711
1 Kompetensi (X1)	.243	.100
Kompensasi (X2)	.268	.098
Motivasi (X3)	.274	.093

Sumber : Output IBM SPSS versi 21

Dari pengujian yang dilakukan maka dijelaskan sebagai berikut ini :

$$Y = 12,534 + 0,243X_1 + 0,268X_2 + 0,274X_3$$

- Konstanta = 12,534
Jika tidak ada variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3), maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 12,534.
- B1 = 0,243
Apabila regresi kompetensi (X1) 0,243, yang artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi secara positif 1 akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,243 jika variabel lain tidak berubah.
- B2 = 0,268
Apabila regresi kompensasi (X2) 0,268, yang artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi secara positif 1 akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,268 jika variabel lain tidak berubah.
- B3 = 0,274
Apabila regresi motivasi (X3) 0,274, yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi secara positif 1 akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,274 jika variabel lain tidak berubah.
- Variabel yang paling dominan berpengaruh
Berdasarkan uji yang dilakukan diketahui variabel yang paling dominan memiliki pengaruh adalah variabel motivasi (X3) dengan nilai koefisien B (beta) yaitu sebesar 0,274.

5. Pengujian Hipotesis

- Uji – T

Uji – t dilakukan guna melihat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial, dengan melihat nilai sig. < 0,05, sehingga variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Uji terdapat pada tabel 6 :

Tabel 6. Hasil Ui – T

Model	t	Sig.
(Constant)	4.624	.000
1 Kompetensi	2.420	.023
Kompensasi	2.748	.011
Motivasi	2.941	.007

Sumber : Output IBM SPSS versi 21

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan IBM SPSS versi 21 pada tabel 6, dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis Pertama (H1)
Kompetensi (X1) didapatkan sig. 0,023 < 0,05, dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.
- 2) Hipotesis Kedua (H2)
Kompensasi (X2) didapatkan sig. 0,011 < 0,05, dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.
- 3) Hipotesis ketiga (H3)
Motivasi (X3) didapatkan sig. 0,007 < 0,05, dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Karya Megah.

b. Uji – F

Uji – f dilakukan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat namun secara simultan, nilai patokan nantinya sig. < 0,05. Hasil pengujian terdapat pada tabel 7 berikut :

Tabel 6. Hasil Ui – T

Model	t	Sig.
(Constant)	4.624	.000
1 Kompetensi	2.420	.023
Kompensasi	2.748	.011
Motivasi	2.941	.007

Sumber : Output IBM SPSS versi 21

Berdasarkan pengujian pada tabel 7 diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05. Sehingga dinyatakan jika secara simultan kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, pengujian dapat dilihat di tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.849	1.415

Sumber : Output IBM SPSS versi 21

Dari tabel 8 menunjukkan nilai *adjusted R*² 0,849. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 84,9% dan sisanya 15,1% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) melalui uji – t mempunyai nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga kompetensi sangat dibutuhkan guna menyelesaikan pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2019).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) melalui uji – t, mempunyai nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena setiap karyawan yang pekerja haruslah mendapatkan kompensasi yang adil dan layak supaya mereka merasa puas dalam bekerja diperusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ependi (2021)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) melalui uji t, mempunyai nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi yang ada pada karyawan memiliki peranan penting dalam perusahaan. Seperti jika motivasi karyawan rendah dalam bekerja dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Putra (2020)

Sedangkan dari uji yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi dengan menggunakan uji – f, mendapatkan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dikatakan secara simultan kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan hal tersebut perusahaan harus dapat memperhatikan kompetensi, kompensasi dan motivasi karyawannya supaya nantinya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Karena karyawan juga adalah asset terpenting perusahaan guna berjalannya perusahaan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat kesimpulan jika secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian kompetensi yang baik sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja yang baik juga. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah adil dan layak sehingga karyawan dapat merasa puas dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan saat bekerja akan mengakibatkan semakin baik juga kinerja karyawan nantinya. Selain itu pengujian secara simultan menghasilkan bahwa secara simultan kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu jika kompetensi karyawan baik, kompensasi yang layak dan motivasi tinggi maka mengakibatkan kinerja karyawan yang baik. Hal ini menyebabkan sebuah perusahaan diharuskan dapat memperhatikan kompetensi, kompensasi dan motivasi karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- (1) Badan Pusat Statistik (2019) 'Statistik Perusahaan Peternakan Unggas', p. 44.
- (2) Ependi (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Charoen Popkhand Indonesia Tbk (CPI)', 1(1), pp. 1–19.
- (3) Hartati, Y., Sri Langgeng Ratnasari and Susanti, E. N. (2019) 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka', *Concept and Communication*, 9(23), pp. 294–306.
 - (4) Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
 - (5) Martha, L. and Miawan Putra, R. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang', *Jurnal Pundi*, 4(1), pp. 71–82. doi: 10.31575/jp.v4i1.227.
 - (6) Moeheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
 - (7) Nababan, F. L. *et al.* (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan', *Jurnal Darma Agung*, 28(3), p. 496. doi: 10.46930/ojsuda.v28i3.811.
 - (8) Permana, E. P. and Sumantri, B. A. (2017) 'Optimalisasi Human Capacity Empowering Untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra Ukm Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention', *International Journal of Social Science and Business (IJSSB)*, 1(3), pp. 153–165. doi: 10.23887/ijssb.v1i3.11306.
 - (9) Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan A. I. (2017) 'Katidjan at all 429 – 446 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017', VII(3), pp. 429–446.
 - (10) Suwanto (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK', *Ekonomi Efektif*, 1(2), pp. 158–166.
 - (11) Timothy, I. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya', *Agora*, 05(01), p. 7.
 - (12) Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.