

Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuasin Sumatera Selatan

Rizal Junianto¹⁾, Dr. Fuziah Afriyani²⁾, Shafiera Lazurni³⁾.
^{1,2,3,...)}Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
^{1,2,3,...)}rizaljunianto32@gmail.com,

ABSTRACT

The aim of this research is to identify the relationship between the performance of PT Oasis Water International workers and factors such as compensation and competition. All employees of PT. Oasis Water International was the focus of this quantitative research, with a total of 160 people and 115 of them filled out the survey using a simple random sampling method based on the Slovin formula. PT employees. Oasis Water International was given a questionnaire to fill out to collect data. Multiple linear regression was used to analyze the data, using SPSS 24 to manage research data. Based on the research results, employee performance is influenced positively and significantly by the compensation variable. This is supported by a Tcount value of 4.361 and a TTable value of 1.981, which shows that $Tcount > TTable$ ($4.361 > 1.981$), with a significance level of $0.000 < 0.05$. Compensation has a significant influence on productivity in the workplace. $Tcount > TTable$ ($13.101 > 1.981$), sig. $0.000 < 0.05$ indicates that the competency variable has a significant positive effect on employee performance. These findings indicate that competency and compensation partially have a significant effect on the performance of PT employees. Oasis Water International. Based on the results of the F test, the significance level was obtained at $0.000 < 0.005$ and $Fcount > fTable$ ($85.242 > 3.08$). Compensation and competency both have a positive effect on the performance of PT Oasis Water International workers so they have a simultaneous effect

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara kinerja pekerja PT Oasis Water Internasional dengan faktor-faktor seperti kompensasi dan kompetisi. Seluruh pekerja PT. Oasis Water Internasional menjadi fokus penelitian kuantitatif ini, dengan total 160 orang dan 115 di antaranya mengisi survei melalui metode *simple random sampling* berdasarkan rumus Slovin. Karyawan PT. Oasis Water Internasional diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data, menggunakan SPSS 24 untuk mengelola data penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Kompensasi. Hal ini didukung dengan nilai Thitung sebesar 4,361 dan nilai TTabel sebesar 1,981 yang menunjukkan bahwa $Thitung > TTabel$ ($4,361 > 1,981$), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. $Thitung > TTabel$ ($13,101 > 1,981$), sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oasis Water Internasional. Berdasarkan hasil uji F diperoleh taraf signifikansi $0,000 < 0,005$ dan $Fhitung > fTabel$ ($85,242 > 3,08$). Kompensasi dan kompetensi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja PT Oasis Water Internasional sehingga berpengaruh secara simultan.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama yang harus diatur secara baik oleh suatu organisasi agar bisa memberikan hasil yang bermanfaat untuk mencapai sasaran organisasi. Tenaga kerja yang bekerja secara optimal akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misinya. Aspek tenaga kerja ini merupakan unsur yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi karena tenaga kerja yang kinerjanya tinggi sangat penting dalam mendukung terlaksananya kegiatan organisasi dengan benar. Jika tidak ada sumber daya manusia yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai sasarannya (savira el al, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Alasan di balik ini adalah bahwa sumber daya manusia berperan dalam hampir setiap aspek pengelolaan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar disebabkan oleh kinerja karyawannya. Tindakan atau kelambanan pekerja, serta jumlah, kualitas, keakuratan, dan kemampuan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, semuanya berkontribusi terhadap kinerjanya. Pekerja yang tidak puas mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk kompensasi yang tidak mencerminkan nilai atau keterampilan pekerja, dan sebagainya. Hasibuan. (2019). Salah satu komponen

penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah tingkat kinerja karyawannya. Jika seorang karyawan berkinerja baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya; jika tidak, yang terjadi adalah sebaliknya. Kinerja perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kinerja. Evaluasi kinerja yang objektif dimungkinkan oleh bimbingan dan dukungan sumber daya yang diberikan oleh masing-masing manajemen guna memfasilitasi pencapaian tujuan terkait pembinaan, pendampingan, pelatihan, dan pengembangan (Nuraeni, 2018).

Membayar pekerja dengan upah yang layak memungkinkan mereka menutupi biaya hidup dasar, yang merupakan insentif utama bagi pekerja untuk bekerja dalam jam kerja yang panjang. Sebagai insentif seseorang untuk bekerja dan berdampak pada kinerja, kompensasi merupakan hal yang sensitif, Sibajat (2023). Rendahnya kinerja perusahaan merupakan akibat menurunnya kinerja karyawan karena perusahaan tidak memberikan kompensasi atas jasa yang diberikannya. Sisi sebaliknya adalah karyawan akan membantu bisnis mencapai tujuannya jika mereka diberi kompensasi sesuai dengan kinerjanya.

Kompetensi seorang pekerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat kualitas pribadi yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan baik dalam pekerjaannya, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, atau nilai. Data yang dihimpun HRD jelas menunjukkan hal tersebut. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mungkin menjadi penyebab keadaan tersebut, menurut PT. Oasis Air Internasional. Anggota karyawan akan lebih mampu melakukan pekerjaannya dan mencapai tujuan produksi jika PT. Oasis Water International memberi mereka upah yang adil.

Kompetensi merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan selain kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Karena setiap karyawan mempunyai pengalaman, perspektif, dan keterampilan unik, perusahaan memainkan peran penting dalam menyelesaikan kasus-kasus ini. Perusahaan diharuskan melakukan hal-hal seperti memberikan pelatihan. Karyawan menjalani pelatihan untuk mengasah kemampuannya di bidang yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya,

Temuan observasi dan wawancara terhadap karyawan menunjukkan adanya kesenjangan kompensasi dan kompetensi, khususnya terkait dengan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Sejak PT. Oasis Water International akan menghasilkan yang terbaik dari para karyawannya, jelas bahwa dunia usaha perlu berbuat lebih banyak untuk meningkatkan kinerja, seperti berinvestasi dalam pelatihan. Tujuannya adalah untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka. Di sini, karyawan hanya mendapatkan pelatihan setahun sekali dari perusahaannya masing-masing.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting di setiap industri dan tingkat pemerintahan. Orang yang benar-benar melakukan pekerjaan sebenarnya untuk sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya. Individu, tim, karyawan, dan potensi manusia merupakan bagian dari sumber daya manusia yang memungkinkan suatu perusahaan dapat berfungsi. Arti lain dari potensi adalah suatu aset yang berfungsi sebagai modal tidak berwujud bagi suatu perusahaan dan mempunyai kemampuan untuk diwujudkan baik melalui sarana berwujud maupun tidak berwujud (Kartika, 2019).

Kompensasi

Segala bentuk keuntungan moneter atau non-moneter yang diterima oleh seorang karyawan dari pemberian layanan kepada bisnis secara kolektif disebut sebagai kompensasi. Maryadi & Misrania. (2020). Menurut Hasanah & Sutanti. (2020) Semua keuntungan moneter, baik langsung maupun tidak langsung, yang dibagikan organisasi kepada para pekerjaannya sebagai imbalan atas kerja mereka secara kolektif dikenal sebagai kompensasi.

Karyawan harus diberi kompensasi, baik dalam bentuk uang atau lainnya, atas upaya yang mereka lakukan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Setiap pekerja akan mengerahkan seluruh upaya dan dedikasinya jika kompensasinya cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya merupakan motivator yang kuat bagi pekerja saat ini dan masa depan, serta alat yang membantu mendatangkan talenta baru. Operasional efisien suatu organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh kompensasi.

Kompetensi

Kompetensi menurut Inova. (2019) adalah kemampuan umum mencakup ketiga kategori. Profesional manajemen sumber daya manusia (SDM) menggunakan istilah "kompetensi" untuk menggambarkan kualitas pribadi yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Istilah "kemampuan" identik dengan "kemampuan kinerja" di beberapa kalangan.

Kemampuan untuk bekerja pada tingkat yang tinggi, lebih konsisten dan efektif dibandingkan dengan kinerja rata-rata merupakan definisi dari kemampuan kinerja. Kita dapat memprediksi seberapa baik seseorang akan melakukan suatu pekerjaan dengan melihat keterampilannya. Dimungkinkan untuk mendasarkan pekerjaan seseorang hanya pada kemampuannya (Ariyati & Veni, 2019).

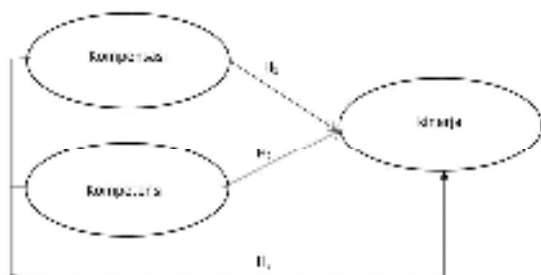
Kinerja karyawan

Dalam organisasi mana pun, baik sektor publik maupun swasta, kinerja merupakan bagian integral dari keseluruhan. Istilah “kinerja” dapat merujuk pada jumlah dan kualitas output yang dihasilkan karyawan selama menjalankan tugasnya (Maryadi & Misrania, 2020). Di sisi lain, kinerja didefinisikan sebagai gambaran hasil tugas atau operasi tertentu yang dilakukan selama jangka waktu tertentu. Maulana Arman (2020).

Kinerja karyawan suatu organisasi sangat penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas bisnis secara keseluruhan. Efektivitas suatu organisasi dapat diukur dengan melihat seberapa baik sumber daya manusianya melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. (Maulana Arman, 2020).

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menurut Hasanah & Sutanti. (2020) merupakan konsep pada penelitian yang saling berhubungan. Yang mana penggambaran antara variable yang satu dengan penggambaran yang lain dapat terkoneksi secara detail dan juga sistematis. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini mencakup kerangka pemikiran yang meliputi variabel (X) dan variabel (Y) dari kerangka pemikiran berikut akan terlihat serta dianalisis adanya pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Water Internatioanl.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut sugiyono. (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan atau dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Oasis Water International Banyuasin Sumatera Selatan.

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Water International Banyuasin Sumatera Selatan.

H3: Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Oasis Water International Banyuasin Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Asniwati, (2022) menunjukkan bahwa Berdasarkan uji F variable kompensasi dan kompetensi secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Huzaemah, (2020) berjudul Pengaruh kompensasi dan kompetensi Terhadap kinerja Pegawai pada secretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan uji F variable kompensasi dan kompetensi secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. penelitian yang dilakukan (Kartika & Khaerana, 2019) menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. variabel kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alat penelitian kuantitatif terstruktur atau sistematis, yaitu kuesioner, digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dari populasi penelitian dan sampel, dan dianalisis menggunakan metode statistik. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian dengan menggunakan metode survei.

Informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini merupakan data primer karena diperoleh langsung dari sumbernya yang dikumpulkan dari kuesioner dibagikan kepada responden, yang kemudian diminta untuk mengisinya dan mengembalikannya kepada PT. Oasis Water Internasional.

Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Persentase sebenarnya bukanlah suatu kebetulan karena tingkat kepercayaan yang signifikan digunakan saat menghitung rumus Slovin. Nilai umum mencakup 0,1, 0,01, atau 0,05. (Fathussyakir, 2022).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

N = jumlah populasi (160)

n = jumlah sampel

e = batas toleransi kesalahan (5%)

Didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{160}{1,4}$$

n = 114,28 Responden dibulatkan menjadi 115 Responden

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	79	68,7 %
2.	Perempuan	36	31,3 %
Total		115	100 %

Sumber: Data primer, 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (79 atau 68,7% dari total) dan responden perempuan (36 atau 31,3% dari total), yang menunjukkan bahwa mayoritas PT. Karyawan Oasis Water International adalah laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Presentase
1.	<20	0	0 %
2.	20-30	83	72,2 %
3.	>30	32	27,8%
Total		115	100 %

Sumber: Data primer, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total responden, 72,2% berada pada kelompok usia 20 hingga 30 tahun, sedangkan 27,8% berada pada kelompok usia 30+. Mayoritas responden tampaknya berusia dua puluhan dan tiga puluhan.

Tabel 4.3 Nilai Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Person Corelation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.860	0.183	Valid
2.	X1.2	0.871	0.183	Valid
3.	X1.3	0.839	0.183	Valid
4.	X1.4	0.768	0.183	Valid
5.	X1.5	0.681	0.183	Valid
6.	X1.6	0.645	0.183	Valid
7.	X1.7	0.585	0.183	Valid
8.	X1.8	0.529	0.183	Valid

Sumber: Data primer, 2023

Seluruh item yang melaporkan variabel kompensasi mempunyai nilai korelasi > 0,05 yaitu 0,183 seperti terlihat pada Tabel 4.3. Bahwa indikator variabel kompensasi valid dan akurat dalam mengukur variabel ditunjukkan dengan hal tersebut.

Tabel 4.4 Nilai Validitas Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Person Corelation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0.573	0.183	Valid
2.	X2.2	0.716	0.183	Valid
3.	X2.3	0.553	0.183	Valid
4.	X2.4	0.677	0.183	Valid
5.	X2.5	0.552	0.183	Valid
6.	X2.6	0.743	0.183	Valid
7.	X2.7	0.570	0.183	Valid

Sumber: Data primer, 2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat nilai korelasi sebesar 0,183 untuk seluruh item variabel kemampuan pelaporan dengan p-value lebih besar dari 0,05. Baik indikator maupun variabel kemampuan terbukti valid dalam hal ini

Tabel 4.5 Nilai Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Person Correlation (R-hitung)	R-Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0.542	0.183	Valid
2.	Y.2	0.633	0.183	Valid
3.	Y.3	0.535	0.183	Valid
4.	Y.4	0.629	0.183	Valid
5.	Y.5	0.536	0.183	Valid
6.	Y.6	0.555	0.183	Valid
7.	Y.7	0.690	0.183	Valid
8.	Y.8	0.629	0.183	Valid
9.	Y.9	0.603	0.183	Valid
10.	Y.10	0.305	0.183	Valid

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan mempunyai nilai korelasi diatas 0,05 yaitu 0,183. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator variabel kinerja karyawan dikatakan valid atau dapat mengukur variabel dengan tepat.

Tabel 4.6 Nilai Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X ₁)	0.845	8
Kompetensi (X ₂)	0.731	7
Kinerja Karyawan (Y)	0.756	10

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

Seluruh variabel kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 seperti terlihat pada Tabel 4.6. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini menemukan seluruh variabel dapat diandalkan dan dapat diterima.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardize Residual
N	115
Test Statistic	0.75
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.158

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

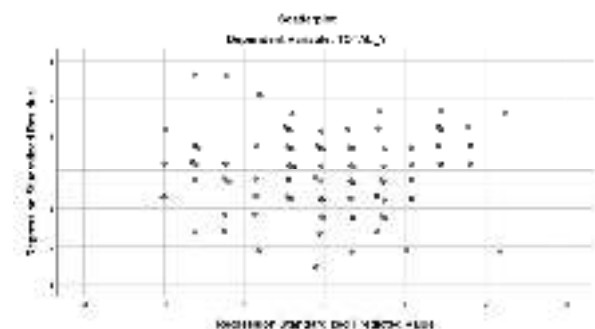
Tabel 4.7 digunakan untuk mengetahui nilai Sig dan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov. Data berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan nilai 2-tailed sebesar 0,158.

Tabel 4.8 Uji Multikoloniaritas

Model	Tolerance	VIF
Kompensasi (X ₁)	0.786	1.272
Kompetensi (X ₂)	0.786	1.272

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

Nilai *tolernance* = 0,786 > 0,01 atau VIF = 1,272 < 10 merupakan hasil uji poliklonalitas seperti terlihat pada Tabel 4.8. Karena variabel kompensasi dan kemampuan sama-sama independen, disimpulkan tidak ada multikoloniaritas.



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Uji Heteroskedastisitas

Seperti terlihat pada Gambar 4.1, titik-titik pada scatter plot tersebar merata dan tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
(constant)	11.256	2.311	4.871	.000
Kompensasi (X ₁)	.289	.066	4.361	.000
Kompetensi (X ₂)	1.004	.077	13.101	.000

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

Berdasarkan hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, maka di dapat persamaan regresi yaitu:

$$Y = 11,256 + 0,289 X_1 + 1,004 X_2 + e$$

- Nilai yang konsisten ditampilkan pada tabel adalah 11,256. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan sebesar 11,256 jika kompensasi dan kemampuannya dijaga konstan.
- Dengan nilai sebesar 0,289 maka variabel kompensasi memegang koefisien regresi. Hal ini menunjukkan bahwa akan terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0,289 persen untuk setiap peningkatan satu satuan pelatihan.
- Pada variabel kemampuan mempunyai koefisien regresi sebesar 1,004. Hasilnya menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 1,004 untuk setiap peningkatan kemampuan sebesar 1 unit.

Tabel 4.10 Uji T

Model	Beta	T	Sig.
Constanta		4.871	0.000
Kompensasi (X ₁)	.380	4.361	0.000
Kompetensi (X ₂)	.777	13.101	0.000

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

Nilai kompensasi $0,000 < 0,05$, berarti variabel kompensasi mempunyai nilai Thitung sebesar 4,361 dan nilai Ttabel sebesar 1,981 menunjukkan Thitung > Ttabel. Berdasarkan data tersebut, terlihat jelas bahwa kompensasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan fakta bahwa nilai Thitung variabel kemampuan sebesar 13,101 dan nilai Ttabel sebesar 1,981, maka variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. $0,000 < 0,05$). Karena variabel kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT, Oasis Water Internasional maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak. Menurut PT Oasis Water Internasional sampai batas tertentu dipengaruhi oleh variabel kompetensi

Tabel 4.11 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788.006	2	394.003	85.242	.000 ^b
	Residual	517.681	112	4.622		
	Total	1305.687	114			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

Dapat disimpulkan bahwa H3 terbentuk karena berdasarkan Tabel 4.11 pengaruh simultan variabel kompetensi dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, dan Fhitung > Ftabel ($85,242 > 3,08$). Artinya, kinerja pekerja PT Oasis Water Internasional dipengaruhi oleh kompensasi dan kemampuannya.

Tabel 4.12 Uji Korelasi

Correlations				
		Kompe nsasi	Kompe tensi	Kiner ja
Kompe nsasi	Pearson Correlation	1	.463**	.380**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000
	N	115	115	115
Kompet ensi	Pearson Correlation	.463**	1	.777**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000
	N	115	115	115
Kinerja	Pearson Correlation	.380**	.777**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	
	N	115	115	115

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

Nilai simbol ditampilkan pada Tabel 4.12 dari tabel keluaran yang telah disebutkan sebelumnya. Nilai 2-tailed antara kedua variabel

sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja. Terdapat hubungan yang kuat pula antara variabel kemampuan X2 dan kinerja Y. Variabel kompetensi dan kinerja berhubungan secara signifikan yang ditunjukkan dengan 2-tailed $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.13 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.596	2.150

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: diolah menggunakan SPSS, 26 (2023)

Kompensasi, kompetensi, dan kinerja semuanya berkorelasi kuat satu sama lain, seperti terlihat pada Tabel 4.13 dengan nilai R sebesar 0,604. Secara spesifik, nilai R-squared (R^2) untuk penelitian ini adalah 0,604 yang berarti 60,4%. Artinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi dan keterampilan menyumbang 60,4% dari variasi output pekerja. Pada saat yang sama, variabel di luar cakupan penyelidikan ini menyumbang 39,6% sisanya.

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oasis Water Internasional dengan arah positif, menurut penelitian yang diuji. H1 diterima karena menurut hasil variabel kompensasi mempunyai nilai Thitung sebesar 4,361 dan nilai TTabel sebesar 1,981 didapatkan nilai Thitung > TTabel ($4,361 > 1,981$). Kompensasi mempunyai dampak besar terhadap produktivitas di tempat kerja dimana indikator tunjangan merupakan indikator kompensasi yang paling penting. Karyawan sangat membutuhkan tunjangan karena membuat pekerja merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Asniwati, (2022) menunjukkan bahwa variabel bebas Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai PT. Raja Indo Makasar. Penelitian lain yang dilakukan Hasanah & Sutanti, (2020) menunjukkan bahwa Secara uji parsial (T) kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PT. Oasis Water Internasional. H2 diterima karena menurut hasil Thitung > TTabel ($13,101 > 1,981$), dan sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini dikarenakan pada variabel kapabilitas mempunyai nilai Thitung sebesar 13,101 dan nilai TTabel sebesar 1,981. Jelas terlihat bahwa kompetensi

sangat berperan terhadap produktivitas pekerja PT. Oasis Water Internasional. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya indikator kapasitas intelektual, seperti pengetahuan dan keterampilan, sebagai ukuran kemampuan. Mengetahui lebih banyak dan mampu mengerjakan tugas dengan lebih cepat dan mudah merupakan dua tanda kemampuan intelektual yang berdampak signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasibuan, (2019) menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hasanah & Sutanti, (2020) membuktikan bahwa secara uji parsial (uji t) kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hatindo Metal utama.

Berdasarkan penelitian, kinerja pekerja PT dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan kompetensi sekaligus. Oasis Water Internasional. Terlihat dari Kompensasi dan Kemampuan H3 diterima karena nilai Fhitung lebih besar dari fTabel ($85,242 > 3,08$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Produktivitas pekerja di PT. Oasis Water Internasional dipengaruhi oleh kompensasi dan keterampilan yang dimilikinya. Indikator hasil kerja merupakan indikator kinerja yang paling penting. Hal ini karena seseorang dapat mengetahui apakah suatu perusahaan atau organisasi berkembang berdasarkan hasil yang dihasilkan oleh karyawannya. Pertumbuhan suatu perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kinerja dan peningkatan yang ditunjukkan oleh karyawannya. Ukuran hasil kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi, menurut penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Asniwati, (2022) menunjukkan bahwa Berdasarkan uji F variable kompensasi dan kompetensi secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Huzaemah, (2020) berjudul Pengaruh kompensasi dan kompetensi Terhadap kinerja Pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan mengenai bagaimana kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi. Oasis Water Internasional. Oleh karena itu, kami dapat menyimpulkan hal berikut:

1. Hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Oasis Water Internasional, menurut beberapa hasil penelitian. Mengingat $4,361 > 1,981$ pada nilai Thitung variabel kompensasi, dan sig. Kompensasi $0,000 < 0,05$ pada nilai TTabel, maka dapat disimpulkan Thitung > TTabel.

- Oleh karena itu Kinerja karyawan (Y) PT. Oasis Water Internasional dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kompensasi (X1).
- Hasil penelitian secara parsial bahwa variabel kompetensi memang mempengaruhi output pekerja PT. Oasis Water Internasional. Nilai T_{hitung} variabel kemampuan sebesar 13,101 dan T_{tabel} sebesar 1,981 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ (13,101 > 1,981). Oleh karena itu, nilai sig. 0,000 < 0,05 disimpulkan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y variabel kinerja karyawan pada PT. Oasis Air Internasional.
 - Hasil penelitian karyawan PT. Oasis Water Internasional dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan kompetensi. Variabel kompensasi (X1) dan variabel kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT (Y) secara simultan, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (85,242 > 3,08) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,005.
- ### 5.2. Saran
- Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai tolok ukur untuk mengukur kinerja mereka sendiri. Penelitian harus diperluas untuk mencakup faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, etos kerja, dll.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- Savira, D. U., Fauziah Afriyani, & Emilda. (2023). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bappeda litbang kota Palembang 1*. 17(1), 24–34.
- Ariyati, Y., & Veni, A. (2019). pengaruh kompetensi pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja BPR Majesty Golden Raya Batam. *Equilibria*, 6(1), 1–14.
- Asniwati. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(2), 1161–1174.
- Fathussyakir, M., Meutia, & Heriani. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smk Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(2), 2613–2628. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3193>
- Hasanah, & Sutanti. (2020). pengaruh kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Hatindo Metal Utama. *Peran Foto Produk, Online Customer Review, Online Customer Rating Pada Minat Beli Konsumen*, 1(1), 37–47.
- Hasibuan, D. (2019). pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. *Herfinta Aek Batu Selatan*. 6(1), 9–15.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Huzaemah. (2020). pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. 08(02), 44–49.
- Inova, M., Jayanti, R. D., Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang*. 2(1), 1–12.
- Kartika, P., & Khaerana. (2019). *pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Palopo*. 2(4), 38–44.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. 3(1), 58–67.
- Maulana Arman. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96.
- Nuraeni (2018). pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Raja Indo di Makasar. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), 2–6. http://i-lib.ugm.ac.id/jurnal/download.php?dataId=2227%0A???%0Ahttps://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/3307%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org/co/scielo.ph
- Sibajat, O. H., Nursyirwan, V. I., & Cahyani, Y. (2023). *pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdana Kusuma, Jakarta*. 13(1), 47–58.
- Utama, T., Widiani, R., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Anggraini, D. (2019). Kompensasi Kerja Pada Karyawan CV. Jasa Sumber Asahan Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(2), 1–7.

