

Analisis Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta

Daniel Ginting, Luis Marnisah, Hamid Halin*

Ekonomi, Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

Jl. Jend. Sudirman Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129, Indonesia

Email: ¹2021510101@students.ac.id, ²luismarnisah@uigm.ac.id, ^{3,*}hamidhalin@uigm.ac.id

Email Penulis Korespondensi: hamidhalin@uigm.ac.id

Submitted: 06/05/2025; Accepted: 31/05/2025; Published: 01/06/2025

Abstrak—Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bramasta Sarana Transportasi. Dalam menghadapi persaingan industri transportasi yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkinerja tinggi. Kompensasi yang adil serta kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan menjadi dua faktor penting yang diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan kebijakan kompensasi yang proporsional dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan untuk mendorong produktivitas kerja secara optimal.

Kata Kunci: Kompensasi; Kompetensi; Kinerja Karyawan

Abstract—This study analyzes the effect of compensation and competence on employee performance at PT. Bramasta Sarana Transportasi. In facing increasingly tight competition in the transportation industry, companies are required to have superior human resources with high performance. Fair compensation and adequate competence relevant to job demands are two key factors that are believed to be able to increase employee productivity. This study uses a quantitative method with a survey approach by distributing questionnaires to selected employees. The findings of the study indicate that compensation and competence have a significant and positive impact on employee performance. These results highlight the importance of companies providing fair compensation policies and continuous competence development through training programs to optimize work performance.

Keywords: Compensation; Competency; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah komponen utama yang harus diatur dengan baik oleh organisasi untuk memberikan hasil yang berguna untuk mencapai tujuan organisasinya. Pekerja yang optimal mempromosikan organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misi mereka. Aspek pekerja ini adalah faktor yang sangat penting dan organisasi sangat penting untuk implementasi organisasi yang benar, sehingga harus dipertimbangkan oleh organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang efektif, organisasi akan merasa sulit untuk mencapai tujuan mereka. (Fachrurazi, 2021) Sumber daya manusia adalah kemampuan setiap orang untuk mencapai sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan berpikir seseorang dan kekuatan fisiknya. Perilaku mereka dipengaruhi oleh lingkungan mereka, asuhan mereka, dan pekerjaan mereka karena mereka ingin bahagia. Karyawan harus memiliki kemampuan sebagai makhluk sosial dalam kemampuan berpikir fisiknya dan akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal

Dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan kompetensi. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Kompensasi yang adil dan layak diyakini mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. (Selviasari, 2020)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral dalam setiap kegiatan instansi. Dalam melaksanakan program, setiap instansi selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga nantinya dapat menguasai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Perdanakusuma & Widodo, 2021)

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam mengevaluasi seberapa efisien suatu organisasi beroperasi, karena individu adalah penghubung dan penggerak utama. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting bagi organisasi untuk menyusun rencana manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan sehari-hari. (Winarti, 2023)

Kemampuan individu sebagai makhluk sosial disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kekuatan fisik dan kemampuan berpikir seseorang. Karena keinginan mereka untuk merasa bahagia, perilaku mereka terpengaruh oleh lingkungan, tempat tinggal mereka, dan tempat kerja mereka. Agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif, karyawan perlu memiliki kemampuan berpikir secara sosial dan berupaya maksimal untuk meningkatkan kinerja mereka. (Astuti, 2022)

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga karena sangat berpengaruh terhadap seluruh proses operasional. Setiap instansi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan saat melaksanakan program-programnya (Rostiana, 2020) Semua organisasi, baik yang bersifat publik maupun swasta,

memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka agar bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan mempertimbangkan seberapa signifikan peran sumber daya manusia bagi suatu organisasi, bisa dibilang bahwa karyawan adalah aset terpenting yang berdampak pada Kesehatan organisasi.

Sumber daya yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai mana diketahui dalam sebuah perusahaan salah satu aspek penting lainnya adalah kinerja karyawan yang merupakan suatu yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan agar mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja karyawan baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan buruk. (Rahmat & Basalamah, 2019)

Output yang dihasilkan oleh karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan disebut kinerja. Kinerja karyawan mempengaruhi proses produksi, karena output yang baik dihasilkan oleh karyawan yang berkinerja baik, dan output yang buruk dihasilkan oleh karyawan yang berkinerja buruk. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menjaga kinerja karyawan sehingga semangat mereka tetap stabil. Salah satu cara untuk menjaga kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan. (Bagus, 2019) Jika karyawan melakukan tugas mereka dengan sempurna, perusahaan juga harus memberikan tugas mereka dengan sempurna, sehingga ada timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan (Ismail, 2021)

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. (Bagus, 2019)

Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Jika karyawan tidak menerima kompensasi yang memadai, kinerja mereka akan dipengaruhi. Jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan mereka, mereka akan mengalami penolakan yang halus hingga penolakan yang keras melalui demonstrasi. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. (Hasibuan, 2019)

Selain Kompensasi, Kompetensi juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. (Dwiyanti, 2021)

Kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah menjadi bagian dari diri seseorang yang memungkinkannya melakukan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan cara yang optimal. Kompetensi merupakan kombinasi kemampuan, kualitas, dan pengetahuan yang dapat dilihat, diukur, dan dinilai melalui perilaku kinerja. (Marnisah et al, 2022)

Menurut Rahmadani, (2023) penelitian bahwa Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Selain itu, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadikan karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian Mardiani & Widiyanto, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya Bonus dari organisasi mungkin tidak cukup membuat semua karyawan puas dan senang dalam bekerja. Seharusnya manajemen mulai memahami keinginan karyawan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya ke depan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan. (Dwianto, 2019)

Fenomena yang terjadi di PT Bramasta Sarana Transportasi terdapat masalah yang ada di kompensasi karena masih ada karyawan jika tunjangan kesehatan, transportasi, atau fasilitas lain tidak memadai, karyawan mungkin merasa tidak didukung, yang dapat mengganggu kesejahteraan dan produktivitas mereka. Kesalahan ini dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang efektif. Seharusnya PT. Bramasta Sarana Transportasi melakukan audit terhadap struktur kompensasi untuk memastikan keadilan. Sedangkan kompetensi masih perlu ditingkatkan. karena belum memperlihatkan hasil yang optimal. Ini disebabkan karena pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tidak sepenuhnya sesuai dengan tugasnya. Begitu pula dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan belum memperlihatkan keterampilan yang handal, cakup, dan ahli dalam mengembangkan dan memajukan aktivitas kerjanya. Disisi lain, sikap yang dimiliki setiap karyawan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Bramasta Sarana Transportasi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan memiliki tantangan dalam menjaga stabilitas operasional serta pelayanan prima kepada pelanggan. Dalam menghadapi persaingan yang

semakin ketat dan tuntutan efisiensi kerja, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki kompetensi yang memadai dan memperoleh kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian mengenai pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat merancang kebijakan sumber daya manusia yang tepat sasaran. (Marlius & Pebrina, 2022)

Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut pula untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. (Dewi, 2022) Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya ke depan dapat mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan (Ismail, 2021)

Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. (Latifah, Agung, & Rinda, 2020)

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berupa upah atau gaji, insentif, tunjangan. Kompensasi yang baik dan adil dapat menjadikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.1 Indikator Kompensasi

- a. Gaji
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Upah
Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
- e. Premi
Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

2.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah kemampuan guna menjalankan sebuah pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan dan juga ilmu pengetahuan serta adanya dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Kompetensi merupakan kapasitas dari pegawai atau karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan juga tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga akan membawa hasil yang diinginkan

2.2.1 Indikator Kompetensi

- a. Kemampuan
Kemampuan adalah kapasitas atau potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup keterampilan praktis, kecakapan, dan pengalaman yang memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.
- b. Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi, fakta, atau pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai suatu hal. Ini bisa berupa pengetahuan teoritis yang diperoleh dari pendidikan formal maupun pengetahuan praktis yang didapatkan dari pengalaman.
- c. Sikap
Sikap adalah pandangan, perasaan, atau kecenderungan individu terhadap sesuatu, yang dapat memengaruhi cara berpikir dan bertindak. Sikap terbentuk dari pengalaman, nilai-nilai, dan keyakinan pribadi.

2.3 Kinerja Karyawan

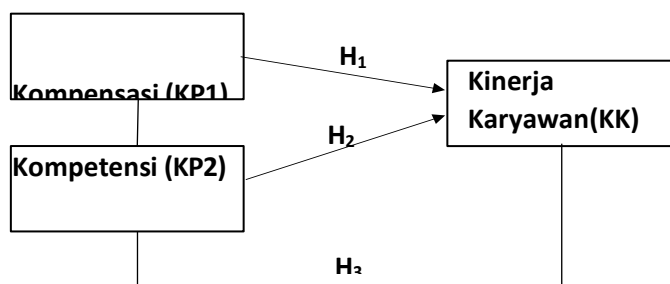
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari memenuhi tujuan yang diiharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketetapan Waktu
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitaslain.
- d. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Komitmen Organisasi
Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

2.4 Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam pengaruh Kompensasi (KP1) dan Kompetensi (KP2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bramasta Sarana Transportasi.maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: diolah peneliti (2024)

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam pengaruh Kompensasi (KP1) dan Kompetensi (KP2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bramasta Sarana Transportasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau artistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini, total staf PT. Bramasta Sarana Transportasi berjumlah 70 orang. Menurut , sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel untuk semua anggota populasi. Karena itu, seluruh karyawan PT Bramasta Transportasi Sarana adalah sampel penelitian ini.

Menurut Lorenza, (2022) Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian; dalam hal ini, sampel dihitung sebagai bagian dari total karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel *non-probability* digunakan untuk mengambil sampel. Metode pengambilan sampel *non-probability* memberikan peluang atau kesempatan yang berbeda kepada setiap bagian atau individu populasi untuk diambil sebagai sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah penentuan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan PT Bramasta Sarana Transportasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang dilakukan untuk menentukan dan mengevaluasi apakah data yang dikumpulkan memiliki distribusi normal dan apakah mereka berasal dari populasi dengan distribusi normal. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada mirn mirnov dan ov mirnov dapat digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak normal. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi tidak normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

N	70
---	----

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.16853532	
Most Extreme Differences	Absolute	.134	
	Positive	.083	
	Negative	-.134	
Test Statistic		.134	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.203	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.193	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.002
		Upper Bound	.005

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,203 lebih besar dari 0,05, jadi kami dapat menganggap bahwa data dalam tabel ini terdistribusi secara normal.

3.2 Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi dan Variasi Inflasi Factor (VIF) digunakan dalam uji multikolinearitas untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dan variabel bebas yang merupakan kebalikan dari toleransi.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.086	2.701		3.364	.001		
	Kompensasi	.393	.086	.445	4.570	<.001	.605	1.654
	Kompetensi	.498	.114	.425	4.372	<.001	.605	1.654

Berdasarkan Tabel 2, analisis multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai tolerance dan vif. Nilai tolerance lKompensasi dan Kompetensi 0,605. Sementara itu, nilaiVIF masing-masing variabel Kompetensi dan Kompensasi 1,654

3.3 Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varians residual berbeda antara dua pengamatan. Hasil uji park dapat digunakan untuk menentukan apakah ada heterokedastisitas atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka keputusannya adalah bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Heterokedastisitas (metode park)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.904	1.714		2.277	.026
	Kompensasi	-.068	.055	-.191	-1.249	.216
	Kompetensi	-.029	.072	-.061	-.398	.692

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi 0,216 dan kompetensi 0,692 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena nilai signifikansi > 0,05.

3.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan variabel dependen akan terjadi jika nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan.

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.086	2.701		3.364	.001
	Kompensasi	.393	.086	.445	4.570	<.001
	Kompetensi	.498	.114	.425	4.372	<.001

Tabel 4 menunjukkan hasil Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variable independent dan dependen berinteraksi satu sama lain. Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

KP2 (Kompetensi) memiliki nilai positif 0,498, yang berarti bahwa dengan setiap peningkatan satu kompetensi, tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,498, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap sama

3.5 Uji t

Uji t adalah pengujian yang menunjukkan bagaimana variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat. tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Ada kemungkinan bahwa variabel bebas berdampak secara parsial terhadap variabel terikat jika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.086	2.701		3.364	.001
Kompensasi	.393	.086	.445	4.570	<.001
Kompetensi	.498	.114	.425	4.372	<.001

Berdasarkan table 5 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Diketahui Kompensasi dengan nilai thitung 4,570 > 1,996 dan signifikansi 0,001 < 0,05 dengan demikian maka Ha diterima artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kompetensi dengan nilai thitung 4,372 > 1,996 dan signifikansi 0,001 < 0,05 dengan demikian maka Ha diterima artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.6 Uji F

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel terikat) berpengaruh satu sama lain. Jika nilai probabilitas (signifikansi) > 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara keseluruhan

Tabel 6. Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1113.566	2	556.783	53.851	<.001 ^b
Residual	692.734	67	10.339		
Total	1806.300	69			

Tabel 6 menunjukkan bahwa taraf dengan nilai F 53.851 dan sig di bawah 0,05, hasil regresi menunjukkan signifikansi 0,001. Hasil dari signifikan tersebut dibawah 0,05 menunjukkan secara bersamaan berpengaruh. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersamaan oleh kompetensi dan kompensasi

3.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.605	3.21548

Koefisien determinasi digunakan bersamaan dengan analisis korelasi supaya untuk mengukur variabel independen memberikan kontribusi pada variabel dependen. Variabel X1 dan X2 dapat menjelaskan variabel Y sebesar 60,5%, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan pada tabel. Nilai R² = 0,785 sementara bagian yang tersisa dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel bebas penelitian.

3.8 Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi Analisis ini dilakukan untuk menentukan pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan. Ini dilakukan dengan menghitung nilai koefisien korelasi pada tabel 8

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.605	3.21548

Menunjukkan nilai R sejumlah 0,785 menyatakan bahwa tingkat hubungan kedua variabel sebesar 78,5% artinya hubungan antara variabel dependent kinerja karyawan pada tingkat hubungan kategori kuat antara variabel X1 dan X2 terhadap Y.

3.9 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bramasta Sarana Transportasi. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sementara itu, kompetensi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel ini saling melengkapi dalam mendorong kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan sistem kompensasi dan pengembangan kompetensi untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bramasta Sarana Transportasi. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan kompetensi yang baik mendorong efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Kedua faktor ini secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Manajemen perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan adil, serta rutin mengadakan pelatihan guna meningkatkan kompetensi karyawan. Langkah ini penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat memperluas variabel yang diteliti, seperti menambahkan faktor kepuasan kerja, motivasi, atau lingkungan kerja sebagai variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dibandingkan secara luas.

REFERENCES

- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *JAMAN: Jurnal AKuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 34–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Bagus, E. a. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (BANK BPR). *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.59929/mm.v1i1.49>
- Dewi. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Karyawan PT. Pertamina Patraniaga Cikampek. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307–320. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.3415>
- Dwianto, E. a. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Dwiyanti, E. a. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang*, 5(2), 121–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/bjm.v5i2.22020>
- Fachrurazi, E. a. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri
- Hasibuan, E. a. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 9–15. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>
- Ismail, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i1.2623>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Lorenza. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Turnover Intention Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Rejeki Nirmala*. 1(2), 85–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.58413/jma.v1i2.342>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Marnisah et al. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.13>
- Perdanakusuma, H., & Widodo, S. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Perseo) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta*. 11(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.597>
- Rahmadani, et. a. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.119>
- Rostiana, E. a. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangel: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 58–67. Diambil dari <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Selviasari, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 3(3), 114–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/jmk.v3i3.358>
- Winarti, E. a. (2023). Effect Of Job Analysis, Competency, And Compensation On Employee Performance. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 162–172. <https://doi.org/10.54099/ijbmr.v3i2.801>