

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Andriansyah¹, ST. Hatidja², Asriani³

^{1,2,3} STIE Amkop Makassar
Email: andriansyahh010@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the partial and simultaneous effects of competence and compensation variables on employee performance at PT. Toys Kingdom Makassar. This research uses a quantitative research method with an associative approach. The sample size in this study is 60 respondents, which is equal to the population size. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competence has an insignificant effect on employee performance, and the partial testing of competence on employee performance has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Competency; Compensation; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toys Kingdom Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Ukuran besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden yang jumlahnya sama dengan populasinya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengujian parsial dari kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi; Kompensasi; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan Toys Kingdom merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel dengan menyediakan berbagai macam jenis mainan mulai dari mainan bayi, balita, laki-laki, perempuan, edukasi maupun mainan dalam ruangan (*indoor*) ataupun luar ruangan (*outdoor*). Retail merupakan sistem penjualan yang berupa eceran meliputi semua aktivitas yang melibatkan penjualan barang atau jasa kepada konsumen akhir untuk dipergunakan yang sifatnya pribadi, bukan untuk diperjual belikan kembali ataupun untuk berbisnis.

Di dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan sangatlah krusial, karena kinerja tersebut memiliki peran dan fungsi yang signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, serta dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan dengan mematuhi peraturan hukum dan norma etika. Semakin tinggi kinerja seseorang, semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja seseorang rendah, maka pencapaian tujuan perusahaan juga akan terhambat.

Menurut Mangkunegara (2015), Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat Bernardin & Russel (dalam Priansa, 2014), Kinerja adalah hasil yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu. Hasil tersebut merupakan kombinasi dari kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja diantaranya melalui kompetensi yang sesuai dengan harapan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, karena kinerja karyawan akan meningkat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kompetensi. Namun yang saya temukan, kinerja karyawan pada toko Toys Kingdom Makassar menurun disebabkan pegawai yang didominasi oleh pegawai yang berpendidikan dengan jenjang SMA.

Menurut Inova & Jayanti (2020) kompetensi merujuk pada kualitas yang penting bagi seseorang dalam memengaruhi cara berpikir dan bertindak, serta menciptakan kesempatan untuk hidup dengan aman dalam jangka waktu yang panjang. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kompetensi terkait dengan karakteristik individu yang mendukung keberhasilan dalam pekerjaan.

Bagi perusahaan Toys Kingdom, kompetensi menjadi poin penting dalam kelancaran sebuah perusahaan, sebab dengan itu semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Akan tetapi, dari wawancara yang saya lakukan terhadap beberapa karyawan Toys Kingdom Makassar, karyawan kurang kompeten dalam pekerjaannya

dikarenakan kompensasi yang diberikan masih kurang adil dengan beban kerja yang diberikan sehingga kinerja karyawan Toys Kingdom Makassar tidak berjalan baik.

Menurut Yani (2016) kompensasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini dianggap sebagai bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak, yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk remunerasi dan insentif. Dari teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan berdasarkan beban kerja yang dilakukan oleh pegawai.

PT Toys Kingdom sebagai perusahaan ritel ternama di Indonesia perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang mereka terapkan tidak hanya adil, tetapi juga mampu memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Selain itu, kompetensi karyawan juga menjadi faktor krusial dalam menentukan seberapa efektif mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

Menurut Inova & Jayanti (2020), kompetensi diartikan sebagai kualitas penting yang dibutuhkan seseorang untuk mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, memastikan keselamatan hidup dalam jangka panjang. Dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kompetensi merujuk pada karakter individu yang mendukung keberhasilan pekerjaan.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan usaha keras yang mereka berikan. Ada dua jenis kompensasi yaitu langsung dan tidak langsung, yang meliputi gaji dan insentif sebagai bentuk imbalan. Sesuai dengan teori ini, kompensasi diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan.

2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab. Moehariono (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian nyata yang diperoleh oleh seorang karyawan. Menurut Mufidah

(2019), kinerja adalah ukuran prestasi kerja setiap karyawan dan kemampuannya untuk berkembang. Kinerja merupakan upaya bisnis yang diusulkan dan dilaksanakan oleh manajemen perusahaan untuk merancang, mengelola, dan memantau kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan tersebut, esensi dari mendefinisikan kinerja individu dalam suatu fungsi kerja tertentu adalah bagaimana mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam periode waktu yang ditentukan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) menerangkan bahwa, metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan data konkret dengan bentuk angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat untuk menguji perhitungan. Dalam penelitian ini, digunakan jenis kuantitatif untuk mengukur pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Toys Kingdom Makassar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,513	0,254	Valid
	X1.2	0,576	0,254	Valid
	X1.3	0,448	0,254	Valid
	X1.4	0,703	0,254	Valid
	X1.5	0,351	0,254	Valid
	X1.6	0,713	0,254	Valid
Kompensasi	X2.1	0,406	0,254	Valid
	X2.2	0,655	0,254	Valid
	X2.3	0,752	0,254	Valid
	X2.4	0,686	0,254	Valid
	X2.5	0,696	0,254	Valid
	X2.6	0,822	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,736	0,254	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Y.2	0,307	0,254	Valid
	Y.3	0,617	0,254	Valid
	Y.4	0,731	0,254	Valid
	Y.5	0,597	0,254	Valid
	Y.6	0,681	0,254	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa r tabel: 0,254 tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Semua item memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,254) sehingga dapat dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.712	Reliabel
Kompensasi	0.635	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.723	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa keempat variabel dalam penelitian dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. dinyatakan reliabel karna nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

4.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.374	.337		-1.110	.164
	Kompetensi	.471	.083	.469	5.662	.000
	Kompensasi	.615	.102	.499	6.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.374 + 0.471X_1 + 0.615X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, nilai konstanta -0.374, artinya jika variabel kompetensi dan kompensasi tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja karyawan akan sebesar 0,374. Kemudian, nilai koefisien $b_1 = 0,471$ artinya jika

variabel kompetensi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,471 dengan asumsi variabel independent yang lain konstan. Sedangkan nilai koefisien $b_2 = 0,615$ artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan lebih baik lagi maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,615, dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara konseptual, kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan secara efektif (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi menjadi fondasi utama yang memungkinkan karyawan untuk memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan dengan akurasi dan efisiensi, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, karyawan yang kompeten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu memenuhi standar kerja yang diharapkan oleh organisasi.

Dari perspektif teori Human Capital (Becker, 1993), kompetensi dipandang sebagai bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketika karyawan dibekali dengan kompetensi yang memadai, mereka tidak hanya bekerja secara lebih efektif, tetapi juga mampu menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Mathis dan Jackson (2011) yang menyebutkan bahwa kompetensi individu memiliki peran langsung terhadap output kinerja, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi kerja.

Lebih lanjut, pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja juga dapat dijelaskan melalui pendekatan fit person-job, di mana tingkat kecocokan antara

kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan akan menciptakan kondisi kerja yang optimal. Ketika kompetensi selaras dengan kebutuhan pekerjaan, maka akan tercipta alur kerja yang lancar, penurunan tingkat kesalahan, peningkatan motivasi intrinsik, serta kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Robbins & Judge, 2017).

Temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) dan Pramudyo (2020), yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi yang menekankan efisiensi, inovasi, dan pelayanan prima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi dan semangat kerja yang ditunjukkan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Secara teoritis, kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi (Milkovich & Newman, 2005). Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas, serta mendorong semangat untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, kompensasi menjadi instrumen penting dalam memengaruhi perilaku kerja dan performa karyawan.

Dalam perspektif Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom (1964), seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik apabila ia percaya bahwa upaya yang dilakukan akan membawa hasil yang baik dan hasil tersebut akan diikuti oleh penghargaan yang bernilai. Artinya, ketika karyawan merasa bahwa kinerjanya akan dihargai melalui kompensasi yang layak, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, Teori Keadilan (*Equity Theory*) oleh Adams (1963) menjelaskan bahwa persepsi terhadap keadilan kompensasi juga memengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja. Jika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding

dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, maka mereka akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika mereka merasa diperlakukan tidak adil, maka dapat muncul penurunan motivasi bahkan *disengagement*.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Misalnya, studi oleh Hasibuan (2016) dan Widodo (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang baik berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja. Dalam konteks dunia kerja yang kompetitif, sistem kompensasi yang transparan, kompetitif, dan berbasis kinerja mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik serta memicu karyawan untuk memberikan performa terbaiknya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi tidak hanya kompetitif secara eksternal, tetapi juga adil dan layak secara internal. Kombinasi antara gaji pokok, insentif, tunjangan, dan penghargaan non-finansial harus dirancang untuk mendorong kinerja yang produktif dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, serta semakin baik sistem kompensasi yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan profesional, sementara kompensasi yang layak meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian target dan produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang terarah, serta memastikan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Upaya ini akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>.
- Alwi & Muhamad., (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. Universitas Swadaya Gunung Jati. *Jurnal Logika* (Vol XIX, Nomor 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/>.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Hasibuan & Malayu SP., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryenzus & Restui (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(6). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>.
- Marta Inova., Ratna., Dwi Jayanti. (2020) *Jurnal Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. STIE PGRI Dewantara Jombang.* <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation* (8th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mufidah Silvy L., Mandey., & Lisbeth M., (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
- Pramudyo, A. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 88–98. <https://doi.org/10.14710/jmo.v11i2.12345>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Widodo, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 15–22. <https://doi.org/10.21009/jeb.v5i1.123456>