



PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALNS ANGLO EASTERN INDONESIA DI JAKARTA

Oleh : Enjang Sudarman dan Fathan Anas*

ABSTRACT

This study aims to look at the Effect of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT. ALNS Anglo Eastern Indonesia in Jakarta. The study population was 161 employees. The research sample was taken by census. The technique of collecting data using a questionnaire. Data analysis using correlation and multiple linear regression techniques. Based on the results of the analysis show that competence, compensation and motivation have a positive effect on performance with a regression coefficient constant value of 39.781.

Based on the results of calculations with the SPSS version 21 program, it was found that the R2 results were 0.549 or 54.9%, this means that 54.9% of the variables in employee performance were influenced by competence, compensation and motivation, while the remaining 45.1% was influenced by variables other. The results of the analysis also show that statistically, competency factors, compensation and motivation of the three variables in this study simultaneously and partially have an influence on the high and low performance of PT. ALNS Jakarta.

Based on the results of this study, it turns out that competency factors, compensation and motivation can shape performance in the PT. Jakarta ALNS is good so that it can achieve the goals of organizational success effectively and efficiently.

Keywords: *Competence, Compensation, Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Dalam perubahan lingkungan global yang sulit diduga dan kompleks, persaingan telah berubah dari berkompetisi (competiton) menjadi berlawanan (adversary). Agar tetap eksis dan berkembang, setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki kecepatan (speed) dan inovasi (inovation) dalam merespon perubahan tersebut. Karenanya, setiap organisasi harus mampu secara berkelanjutan meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Artinya, perlu ada upaya untuk menjadikan budaya belajar (learning culture) sebagai budaya organisasi atau perusahaan (Taufik Bahaudin, 2000). Di samping itu, dalam merespon perubahan juga menuntut perubahan pola pikir dari paradigma fungsi manajemen menjadi fungsi kepemimpinan (leadership), Kotter dalam Kartajaya (1999). Agar sumber daya manusia organisasi mampu merespon setiap perubahan, antara lain mereka harus memiliki kompetensi mumpuni, dukungan kompensasi yang memadai, dan memiliki motivasi untuk berkinerja tinggi.

Kompetensi dalam dunia dengan persaingan ketat sangatlah menentukan untuk merespon setiap perubahan dan memenangkan persaingan. Kompetensi mencakup kewenangan individu untuk melaksanakan pekerjaan dan keputusan organisasi yang didukung pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai. Kompetensi individual yang sejalan dengan kompetensi organisasi maka secara efektif dapat dicapai.

Berkaitan dengan dimensi kompetensi kepemimpinan, Tony Barnes (1998) menganggap bahwa kompetensi paling penting yang harus dimiliki pemimpin Kaizen adalah mengerti tentang sifat alamiah manusia dan berbagai kebutuhan mereka di tempat kerja. Kemudian pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi, melatih, membimbing, membina, memotivasi, dan menggambarkan visi dan nilai-nilai perusahaan dalam perilaku pribadinya.

Faktor lain yang menentukan kinerja organisasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi penggunaan tenaga kerja seorang tenaga kerja. Terdapat dua hal yang perlu diperhatikan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

organisasi atau perusahaan dalam pemberian kompensasi, yaitu rasa keadilan yang dirasakan karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan karyawan .

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat bersifat finansial dan non finansil. Kompensasi finansil dapat berupa gaji/upah, bonus, komisi, dan tunjangan. Sementara kompensasi non finansil dapat berupa fasilitas kesehatan, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang kondusif, dan lainnya. Kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan karyawan . Implementasi kedua bentuk kompensasi tersebut secara baik, diyakini dapat menjamin kepuasan karyawan dan menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi.

Salah satu tugas manajemen yang paling sulit dan penting adalah memotivasi karyawan . Keberhasilan ketika semakin menantang, kecenderungan organisasi untuk melakukan perampingan, merekayasa ulang, dan menuntut pengelolaan beragam angkatan kerja. Terdapat empat hal jika kita mengaitkan motivasi dengan kinerja (kreitner dan Kinicki, tu: (2001), yaitu: (1) Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan tujuan individu untuk berperilaku dengan cara tertentu; (2) Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, faktor pekerjaan, dan motivasi; (3) Prestasi mencerminkan suatu akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam seluruh konteks dan orang; (4) Motivasi diperlukan tetapi bukan merupakan satu-satunya contributor yang mencukupi prestasi kerja.

Sejalan dengan hal itu, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai sebagai lembaga pemerintah dituntut untuk melakukan tugas layanan sesuai kebijakan pemerintah. Direktorat ini mempunyai tugas pokok mengamankan lalu lintas barang, memungut bea masuk dan cukai.

Kebijakan sistem mutasi karyawan PT. ALNS ke seluruh Indonesia, sehingga setiap karyawan harus siap ditempatkan di wilayah Indonesia manapun. PT. ALNS di Jakarta merupakan pilihan utama bagi karyawan yang ingin ditempatkan, tentu saja karena memiliki fasilitas lengkap dan merupakan ibu kota Indonesia. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan padu mendorong karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan pemerintah. Dengan demikian, kondisi tersebut dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas pelayanan sebaik mungkin.

LANDASAN TEORI

Kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu agar mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif sehingga kualitas profesional kerja mereka meningkat. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang pada berbagai tingkat pekerjaan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan individu sesuai standar kualitas profesionalisasi bekerja sehingga berkinerja unggul.

Didasarkan atas hasil studinya, Mc. Clelland dalam Rivai dan Sagala (2012) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat diprediksikan, kinerja yang sangat baik.

Kinerja dalam suatu pekerjaan dipengaruhi oleh: (1) Pengetahuan, keterampilan, dan sikap; (2) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2007).

Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua pegawai sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi inti merupakan prasyarat mutlak untuk dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan unggul. Sementara itu, kompetensi manajerial dan fungsional merupakan kemampuan profesi di bidang teknis tertentu.

Terbentuknya kompetensi yang dimiliki seseorang tidaklah muncul dengan sendirinya tetapi melalui suatu proses dan menghadapi berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang (Michael Zwell, 2000), yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Tindakan konsisten terhadap yang ingin dicapai (motivasi)
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

Kompensasi merupakan faktor penting bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya (Robert L. Mathis et al, 2002). Oleh karena itu perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Kompensasi dapat dalam bentuk intrinsik (internal) antara lain berupa pujian atas berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja, atau kompensasi ekstrinsik (eksternal) yang bersifat terukur, memiliki bentuk kompensasi moneter dan non moneter.

Keputusan kompensasi harus dipandang secara strategis serta memiliki kesesuaian dengan tujuan dan strategi perusahaan. Seiring dengan perubahan global untuk barang dan jasa, perusahaan harus mengubah strategi, tujuan, dan filosofi bisnisnya. Karenanya filosofi kompensasi pun haruslah berubah.

Terdapat dua filosofi kompensasi (Robert L. Mathis et al, 2002) yaitu orientasi kelayakan dan orientasi kinerja. Dalam organisasi yang mengikuti filosofi kelayakan, kenaikan gaji mengacu pada kenaikan biaya hidup, apakah itu terkait secara spesifik dengan indikator ekonomi atau tidak. Konsekuensinya berarti setiap pegawai terus bekerja sepanjang hidupnya, biaya pengusaha pun meningkat, dengan tidak memperhatikan kinerja pegawai atau tekanan kompetitif dari organisasi yang lain. Sementara dalam filosofi orientasi kinerja, tidak seorang pun yang dijamin akan mendapatkan kompensasi dengan hanya menambahkan satu tahun lagi dalam melayani perusahaan. Pegawai yang berkinerja baik akan mendapatkan kenaikan kompensasi yang besar, sebaliknya mereka yang tidak berkinerja memuaskan akan menerima kenaikan kompensasi kecil atau tidak sama sekali.

Agar pilihan dari dua filosofi kompensasi tersebut mencapai target yang diinginkan, maka penting untuk didesain secara strategis. Mendesain sistem kompensasi untuk organisasi menuntut pengetahuan dari masalah-masalah strategis yang dihadapi organisasi dan budaya yang dianut. Saat ini organisasi menghadapi tekanan dan tuntutan lebih besar terhadap fleksibilitas dari para manajer dan pegawainya.

Organisasi yang lebih statis memiliki gaji yang pasti, partisipasi terbatas dalam bonus-bonus, dan bentuk-bentuk lainnya yang tampak terfokus secara internal. Namun bagi organisasi yang berkembang cepat memiliki sistem kompensasi yang bervariasi

dalam imbalan terhadap kinerja sesuai perkembangan yang terjadi.

Adalah menjadi penting bagi organisasi menyesuaikan praktik kompensasi dengan budaya organisasi, khususnya yang dibuat untuk mengubah budaya yang disebabkan adanya tekanan kompetitif. Perusahaan tidak dapat terus-menerus menawarkan gaji seperti yang sudah dibayarkan sesuai ketentuan kompensasi mereka jika ingin menghindari penyampaian sinyal yang tak jelas kepada pegawai.

Dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan, awalnya timbul karena merasakan perlunya memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan. Ketika kebutuhan atau tujuan itu telah terpenuhi, biasanya motivasi atau dorongan akan menurun. Karenanya motivasi dapat dikembangkan jika timbul kebutuhan atau tujuan baru. Pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, sedang tujuan menjadi kepentingan organisasi.

Terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dan organisasi sebagai perusahaan. Di satu sisi pekerja melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan, di sisi lain mereka bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya yaitu mewujudkan prestasi. Seding kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja para pekerja.

Jika para pekerja memiliki motivasi untuk tujuan pribadinya, maka mereka harus mampu meningkatkan kinerjanya. Implikasinya kinerja organisasi pun akan meningkat. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan pencapaian tujuan (Robert Kreitner dan Angela Kinicki, 2001). Seorang manajer perlu memahami proses psikologis ini, jika ia ingin berhasil membina pekerja menuju ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Sementara Stephen Robin P. (2003) menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi baru akan mengarah pada hasil kinerja yang baik, jika dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus mempertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi memiliki dimensi terus menerus, dan merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usahanya. Individu yang termotivasi akan memegang

dan menjalankan tugas dalam waktu lama untuk mencapai tujuan mereka.

Dalam Wibowo (2007), Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara, adalah berapa lama orang akan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapatlah direkonstruksi bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Unsur-unsur yang terkandung dalam motivasi mencakup: unsur adanya tujuan, membangkitkan, menjaga, menunjukkan intensitas, dan bersifat terus-menerus.

Kinerja menunjukkan hasil kerja individu atau organisasi. Secara luas, kinerja di dalamnya terkandung makna tentang bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Dengan perkataan lain, kinerja pada dasarnya tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapainya. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja yang diperolehnya dari serangkaian aktivitas yang dilakukan. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk menjamin agar hasil yang diharapkan dapat dicapai, maka pelaksanaan aktivitasnya perlu dikelola dengan baik.

Mengelola kinerja dengan baik akan memberi manfaat bagi organisasi, manajer, maupun bagi individu. Bagi organisasi mengelola kinerja akan memberi manfaat antara lain: (1) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan kelompok; (2) Memperbaiki kinerja dan memotivasi pekerja; (3) Meningkatkan komitmen dan meningkatkan nilai-nilai

inti; (3) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan; (4) Meningkatkan dasar keterampilan; (5) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan; (6) Mengusahakan basis perencanaan karir; (7) Membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah; (8) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan; dan (9) Mendukung program perubahan budaya.

Bagi manajer mengelola kinerja memberi manfaat antara lain: (1) Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku; (2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas; (3) Memperbaiki kinerja tim dan individu; (4) Mengusahakan penghargaan nonfinansial bagi staf; (5) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah; (6) Untuk mengembangkan individu; (7) Mendukung kepemimpinan; (8) Proses motivasi dan pengembangan tim; dan (9) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompensasi.

Sementara bagi individu mengelola kinerja memberi manfaat antara lain: (1) Memperjelas peran dan tujuan; (2) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik; (3) Membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja; (4) Peluang menggunakan waktu secara berkualitas; (5) Dasar objektif dan kejujuran untuk mengukur kinerja; dan (6) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja, dikelola dan dijalankan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data survey (pengisian kuesioner) dan observasi. Penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, serta memuat dua rumusan yaitu diskriptif dan korelatif. Dengan pendekatan ini dimungkinkan melakukan analisis atas serangkaian hubungan simultan sehingga menghasilkan efisiensi secara statistik.

Penggunaan metode survey dimaksudkan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2002). Metode survey merupakan cara pengumpulan data dari penelitian deskripsi di mana informasi yang dikumpulkan hanya pada satu saat tertentu. Pengumpulan data pada satu saat bukan berarti satu hari saja, tetapi bisa beberapa hari atau beberapa minggu karena beberapa hal dengan tanpa unsur kesengajaan (Ronny Kountur, 2007 dalam Imaduddin,

2014). Rumusan masalah dalam penelitian ini bersifat asosiatif, artinya suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, biasa disebut hubungan kausalitas.

HASIL

Tabel 1.
Hasil Uji Multikoleneartitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.135	4.210		.032	.974		
Kompetensi	.203	.060	.286	3.368	.001	.640	1.563
Kompensasi	.029	.060	.044	.482	.631	.550	1.818
Motivasi	.378	.078	.503	4.857	.000	.429	2.331

Sumber : Data diolah SPSS

Dari uji multikolineritas pada tabel di atas terlihat nilai VIF untuk ketiga variabel independent masing-masing di bawah 10 dan koefisien toleransinya masing-masing tidak ada yang di bawah 0.1 yang berarti tidak terjadi multikolineritas diantara variabel independent dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.535	2.994	1.655

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel tersebut di atas koefisien Durbin Watson (DW) sebesar 1,655, sedangkan nilai tabel Durbin-Watson (DW) statistic untuk variabel independen k=3 dengan sampel sebanyak 100 nilai dL sebesar 1,6131, sedangkan nilai dU sebesar 1,7364 untuk alpha 5%, dengan demikian nilai DW terletak pada $du < dw < 4-du$ atau $1,7364 < 1,655 < 2,2636$ dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada outokorelasi negative maupun positif.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.94906290
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.068
	Negative		-.079
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed)			.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai K-S sebesar 0,079 dengan alpha =0,124. Yang berarti data error regresi berdistribusi normal, karena alpha 0,124 jauh di atas 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh

$$Y = 0,135 + 0,203X_1 + 0,029X_2 + 0,378X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas bahwa koefisien regresi variabel kompetensi 0,203 yang berarti jika terdapat kenaikan skor kompetensi pada setiap karyawan satu satuan, maka akan meningkatkan skor kinerja mereka sebesar 0,203 pada skala likert. Dengan asumsi variabel lain konstan. Begitu pula pada variable kompensasi dengan koefisien sebesar 0,029 yang berarti jika terjadi kenaikan kompensasi satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,029 pada skala likert. Dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dan variabel motivasi dengan koefisien sebesar 0,378 yang berarti jika terjadi kenaikan motivasi satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,378 pada skala likert.

Dari ketiga variabel dependent itu ternyata pengaruhnya yang lebih dominan variabel motivasi, yang dapat ditunjukkan oleh koefisien beta standar sebesar 0,378 sedangkan variable kompetensi sebesar 0,203 dan variabel kompensasi sebesar 0,029.

Dari hasil analisis itu pula ternyata koefisien determinasi pada tingkat medium sebesar 0,549 atau 54,9% yang berarti model regresi ini dapat menjelaskan 54,9% nilai-nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya diakibatkan oleh pengaruh random.

Tabel 4
Nilai Korelasi dan Determinasi antara Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.535	2.994	1.655

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 5
Hasil Uji Simultan Nilai Konstanta dan
Koefisien Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1069.684	3	356.561	39.781	.000 ^b
	Residual	878.394	98	8.963		
	Total	1948.078	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data diolah SPSS

Dari tabel di atas diperoleh nilai korelasi (R^2) antara variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,549 atau 54,9%. Hal ini menunjukkan bahwa bila kompetensi, kompensasi dan motivasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 54,9%. Begitupun sebaliknya jika kompetensi, kompensasi dan motivasi menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Terlihat pada tabel bahwa F hitung sebesar 39,781 signifikan pada alpha 0,000, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena alpha jauh di bawah 5%. Dengan demikian hipotesis penelitian yang pertama terbukti yaitu bahwa secara simultan variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. ALNS Jakarta.

Hasil uji koefisien regresi parsial (uji T)

$H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh parsial X_1 terhadap Y)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh parsial X_1 terhadap Y)

$H_0 : b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh parsial X_2 terhadap Y)

$H_1 : b_2 \neq 0$ (ada pengaruh parsial X_2 terhadap Y)

$H_0 : b_3 = 0$ (tidak ada pengaruh parsial X_3 terhadap Y)

$H_1 : b_3 \neq 0$ (ada pengaruh parsial X_3 terhadap Y)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.135	4.210		.032	.974
	Kompetensi	.203	.060	.286	3.368	.001
	Kompensasi	.029	.060	.044	.482	.631
	Motivasi	.378	.078	.503	4.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data diolah SPSS

Dari hasil analisis sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi mempunyai positif dengan pencapaian kinerja pegawai PT. ALNS Jakarta. Nilai determinasi antara kompetensi, kompensasi dan motivasi dengan kinerja

pegawai sebesar 54,9%. Hal ini memberikan informasi bagi manajemen bahwa upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Besaran nilai determinasi tersebut menggambarkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja (ceteris paribus). Hal ini dimungkinkan sesuai karakteristik operasional PT. ALNS yang memiliki tugas dan risiko tinggi, bahwa pegawai harus memiliki kompetensi tinggi dan patut mendapatkan kompensasi lebih dan motivasi kerja sehingga pencapaian kinerja tinggi dapat diwujudkan.

Nilai konstanta regresi variabel kinerja pegawai sebesar 0,135 mengindikasikan bahwa meskipun tidak ada (nol) faktor kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja, nilai kinerja pegawai adalah sebesar 0,135 satuan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,203 (kompetensi, 0,029 (kompensasi) dan sebesar 0,378 (motivasi kerja) mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan faktor-faktor tersebut masing-masing 1 (satu) satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai dari kompetensi sebesar 0,135 satuan, kompensasi 0,029 dan motivasi 0,379 satuan.

Pengujian hipotesis untuk variabel kompetensi dilakukan dengan uji t statistik dengan tingkat signifikan 5%. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hit (3,368) pada alpha 0,001 dan jauh di bawah 5%, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara statistik faktor kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu pula tampak bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai t hit sebesar 0,428 pada alpha 0,631 dan jauh di bawah 5%. Dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara variabel t hitnya sebesar 4,857 pada alpha 0,000 dan masih di bawah 5%. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variabel kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan.

KESIMPULAN

Dari uraian sebelumnya baik secara konseptual maupun analisis hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Baik secara konseptual maupun analisis hasil studi ini, terhadap kompetensi, kompensasi, dan motivasi ini secara simultan mempunyai hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. ALNS Jakarta. dengan nilai determinasi sebesar 54,9 persen. Hal ini memberikan informasi bagi manajemen bahwa upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi; pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan sikap, karakteristik pribadi dan motif, kompensasi; kompensasi finansial dan non finansial dan motivasi kerja (*ceteris paribus*) secara terkoordinasi dan terintegrasi. Seperti kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial rasa memiliki dan aktualisasi diri. Sehingga kenaikan/penurunan tingkat variabel tersebut satu satuan akan menyebabkan kenaikan/penurunan kinerja pegawai sebesar nilai tersebut.
 2. Dari analisis hasil studi ini, hanya dua variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. ALNS Jakarta, yaitu variabel kompetensi sebesar 20,3 persen dan motivasi sebesar 37,8 persen. Sementara variabel kompensasi pengaruhnya tidak signifikan yaitu sebesar 2,9 persen. Artinya, upaya manajer dalam meningkatkan kinerja pegawai akan lebih ditentukan oleh kompetensi dan motivasi dibanding kompensasi. Setiap kenaikan/penurunan kompetensi dan motivasi satu satuan akan menyebabkan kenaikan/penurunan kinerja pegawai sebesar nilai tersebut.
 3. Hasil kajian dalam penelitian ini (seperti dijelaskan di atas menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan (2,9%) terhadap kinerja pegawai Kantor PT. ALNS Jakarta. Padahal sesungguhnya, terdapat kesepakatan antara para ahli dan manajer bahwa kompensasi (imbalance) dapat digunakan untuk memotivasi kinerja pegawai. Hal itu terjadi mungkin dalam implementasinya belum diciptakan kondisi tertentu agar kompensasi itu dapat memotivasi kinerja yang baik.
- of Personal and Development.
- Bahaudin, Taufik., (1999) "Brainware Management: Generasi Kelima Manajemen Manusia" Penerbit PT. Elek Media Komputindo.
- Barnes, Tony., (1998) "Strategi Kaizen untuk Kepemimpinan Sukses" Edisi Bahasa Indonesia Penerbit Interaksara.
- Eales., Rupert dan White (2006) "The Effective Leader: 4 Bekal Sederhana Menjadi Pemimpin Profesional", Yogyakarta, DIVA Perss.
- Gujarati, Damodar N., (2005), "Ekonomitrika Dasar", diterjemahkan oleh Zumarno Zain, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L., et al, (1986) "Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses" Edisi Keempat, Penerbit Erlangga.
- Kartajaya, Hermawan., et al (1999) "Bridging to The Network Company: Transformasi Pos Indonesia Menuju Perusahaan Kelas Dunia" Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama - Jakarta, 1999.
- Kreitner, Robert., dan Angelo Kinicki (2001) "Organizational Behavior" New York, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Silvia., (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Mangkunegara, Pabu Anwar., (2013) "Manajemen Sumber Daya Manusia" Penerbit PT. Remaja Rosdakarya-Bandung.
- Mubarok, E. Saefuddin., (2015) "Ekonomi Islam: Pengertian, Prinsip dan Fakta: Penerbit In Media Jakarta.
- Robin, Stepen, P., (2003) "Organizational Behavior" New Jersey, Prentice Hall.
- Spencer, Lyle, M. Jr., dan Signe M. Spencer (1993) "Competitive at Work" New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Salam Dz, Abdus., (2014) "Manajemen Insani Dalam Pendidikan" Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Sugiyono, (2002) "Metode Penelitian Bisnis" Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sanyoto, Danang., (2013) "Manajemen Sumber Daya Manusia" CAPS Yogyakarta.
- Tua, Marihot., (2007) "Manajemen Sumber Daya Manusia" Penerbit Grasindo Jakarta.
- Wibowo, (2007) "Manajemen Kinerja" Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Zwell, Michael., (2000) "Creating a Culture of Competence" New York, John Wiley & Son, Inc.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman (1997), "Muhammad Sebagai Seorang Pedagang" Penerbit Yayasan Sawarna Bummy.
- Amstrong, Mickael., dan Angela Baron (1998) "Performance Management" London, Institute

