

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD

Henny Armaniah

AMIK BSI Bekasi
henny.hah@bsi.ac.id

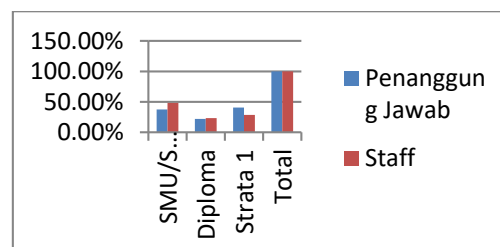
Abstrak – Kinerja karyawan berpengaruh pada upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Penurunan kinerja karyawan seringkali disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan yang terkait dengan pemberian kompensasi seperti tidak adanya bonus tahunan dan penyesuaian gaji, maupun tidak diperhatikannya kompetensi karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan staf insurance PT. Bunga Matahari Digital. Responden merupakan staf *insurance* yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian *insurance* (Produksi dan Klaim) sejumlah 56 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada pengujian uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada analisis antar dimensi didapat hubungan dimensi paling kuat adalah dimensi kompetensi emosional dengan dimensi kuantitas kerja, dan hubungan paling kuat ke dua adalah dimensi kompetensi sosial dengan dimensi pengetahuan tentang pekerjaan.

Kata kunci : Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang dan jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Untuk menilai kinerja seorang karyawan salah satunya bisa dilihat dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang kerja yang dijalannya atau dengan kata lain semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya, maka karyawan tersebut akan semakin kompeten dalam bidang pekerjaannya sehingga akan memiliki kinerja yang lebih baik. Pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui, karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman. Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan, maka sebuah perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Bila perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang karyawan agar perusahaan dapat mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Perusahaan selalu berharap agar karyawan dapat mempertahankan kinerja yang sudah dimilikinya, bahkan tak jarang perusahaan berharap agar kinerja karyawan dapat meningkat melebihi dari harapan perusahaan. Agar kinerja karyawan terus sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan adalah kompensasi yang mereka terima, jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Fenomena dalam penelitian dapat dilihat pada grafik dibawah :

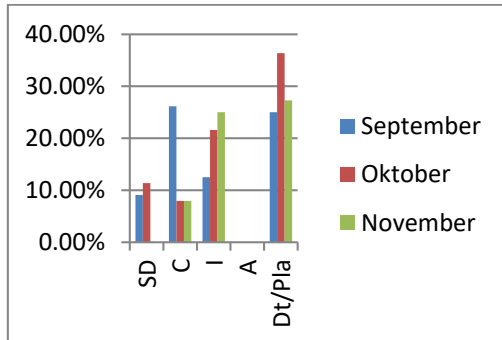


Sumber : Data HRD PT. Bunga Matahari Digital (2014)

Gambar 1 Data Pendidikan PT. Bunga Matahari Digital

Dari gambar diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak melihat pendidikan karyawannya dalam penempatan posisi kerja, hal ini akan berdampak besar pada kinerja karyawan yang memiliki pendidikan.

Penurunan kinerja di PT. Bunga Matahari Digital dapat juga dilihat dari absensi karyawan. Berikut adalah absensi karyawan PT. Bunga matahari Digital dari Bulan September 2014 – November 2014 :



Sumber : Data HRD PT. Bunga Matahari Digital (2014)

Gambar 2 Data Absensi PT. Bunga Matahari Digital

Dari gambar di atas dapat dilihat masih besarnya karyawan yang sering ijin dan juga datang terlambat, hal ini dapat menjadi indikasi bahwa telah menurunnya kinerja karyawan. Melihat fenomena di atas, maka masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting terutama dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya ketidakpuasan sebagian karyawan dalam hal kompetensi dan kompensasi, maka akan berdampak pada kinerjanya.

Penelitian ini ingin menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Staf Insurance di PT. Bunga Matahari Digital.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Menurut (Blanchard, P Nick and J.W. Thacker, 2010) mengemukakan “kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk menjadi sukses dalam melakukan tugas”. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu potensi, pengetahuan ketrampilan dan sikap yang dinilai yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan kognitif, afektif dan psikomotor yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan. Dalam penelitian ini kompetensi karyawan yang akan diteliti oleh penulis mengacu pada teori kompetensi

yang di jelaskan Spencer dalam (Narimawati, 2007) mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi 3 yaitu :

Tabel 1. Dimensi Dan Indikator Kompetensi

Dimensi	Indikator
Kompetensi Intelektual	1. Pengetahuan
	2. Ketrampilan
	3. Inisiatif
Kompetensi Emosional	1. Saling pengertian
	2. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan
	3. Pengendalian diri
Kompetensi Sosia	1. Kesadaran berorganisasi
	2. Membangun hubungan kerja
	3. Mengembangkan orang lain

Kompensasi

(Notoatmojo, 2009) mengatakan bahwa “kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan dalam bentuk penggajian akibat kontribusi yang telah pekerja lakukan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, dimensi kompensasi yang akan diteliti mengacu pada teori kompensasi Gary Dessler dalam (Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2013) yaitu:

Tabel 2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Dimensi	Indikator
Pembayaran uang secara langsung	1. Upah
	2. Gaji
	3. Insentif
	4. Komisi
	5. Bonus
Pembayaran tidak langsung	1. Tunjangan
	2. Promosi
Ganjaran non finansial	1. Pekerjaan yang lebih menantang
	2. Kantor yang lebih bergensi

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, Hasil kerja Secara Kualitas, 2013) mengatakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi dalam tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya. Dalam penelitian ini, dimensi kinerja yang akan diteliti mengacu pada teori (Bernardin, 2007) yaitu:

Tabel 3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi	Indikator
Kualitas kerja	1. Kemampuan individu 2. Rasa malu
Kuantitas kerja	1. Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan target 2. Pekerjaan yang terselesaikan berdasarkan predikat
Pengetahuan pekerjaan	1. Pengalaman dan pengetahuan individu 2. Keahlian dan ketrampilan individu
Kualitas diri	1. Mental pemimpin 2. Karakteristik Pemimpin

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas, karena penulis ingin melihat hubungan sebab akibat dari masing-masing variabel independen (kompetensi, kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) yaitu apakah jika ada peningkatan atau penurunan pada variabel independen akan mempengaruhi dependen, sehingga melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah kompetensi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bunga Matahari Digital.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu karena penelitian akan disajikan dengan angka-angka. Sedangkan analisisnya bersifat deskriptif dan menggunakan pendekatan teknik regresi, sebagai bagian dari metode analisis untuk sejumlah informasi yang dikumpulkan berdasarkan pada suatu gejala yang terjadi pada saat penelitian dilaksanakan.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh staf IT Insurance (Bagian Produksi dan Klaim) PT. Bunga Matahari Digital yang berjumlah 56 Orang.

Dikarenakan jumlah karyawan tidak melebihi dari 100 orang, maka untuk penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 56 orang akan dijadikan responden penelitian.

Teknik pengumpulan data yang di pergunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan sistem tertutup. Alasan penulis menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup, karena penulis ingin para responden fokus terhadap pertanyaan yang diajukan, sehingga tidak ada bias dalam jawaban yang ada.

Validitas instrument diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total *Product Moment (Pearson)*, sedangkan uji reliabilitas diolah menggunakan tehnik Formula *Alpha Cronbach*. Model regresi yang diteliti haruslah memenuhi

asumsi klasik regresi linier ganda, oleh karena itu variabel yang akan diteliti perlu dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisa regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik ini dengan menguji signifikansi simultan (uji statistik F) dan menganalisa lebih lanjut nilai korelasi r dari setiap variabel independen dengan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia bahwa 35.71% adalah berusia lebih dari 26 tahun sampai dengan 30 tahun. Rentang usia tersebut merupakan usia produktif manusia dalam bekerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan ditempat penelitian telah memiliki sejumlah kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu. Berdasarkan jenis kelamin responden yang terbesar adalah laki-laki (58.93%). Hal ini disesuaikan dengan karakteristik perusahaan asuransi dimana membutuhkan ketelitian yang tinggi, dan kemampuan menggunakan perangkat komputer.

Sedangkan jika berdasarkan masa kerja, responden yang paling tinggi adalah masa kerja lebih dari 1-2 tahun (78.57%), hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden di tempat penelitian mampu untuk menunjukkan produktivitas yang tinggi serta dapat pula menjadi indikasi mengenai rendahnya tingkat pengunduran diri karyawan. Dan terakhir jika dilihat berdasarkan Tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah S1 (41.07%), namun angka ini hanya berbeda sedikit dengan responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMU yaitu 39.29%. hal ini mencerminkan bahwa perusahaan mensyaratkan pendidikan minimal karyawan adalah SMU. Selain itu berdasarkan data yang disajikan dapat pula disimpulkan bahwa dengan terpenuhinya syarat pendidikan minimal SMU.

Uji Validitas, dan Reliabilitas antar Variabel Bebas dengan Variabel Terikat. Berdasarkan hasil coba penelitian instrument kompetensi dari 10 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.821, hal ini menyatakan bahwa butir pernyataan adalah terpercaya, karena lebih besar dari 0.6. Untuk instrument kompensasi dari 9 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.725, hal ini menyatakan bahwa butir pernyataan adalah terpercaya, karena lebih besar dari 0.6. Sedangkan untuk instrument kinerja dari 14 pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, dengan

nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.942, hal ini menyatakan bahwa butir pernyataan adalah terpercaya, karena lebih besar dari 0.6.

Uji Multikolinearitas. Untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, maka dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat VIF. Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance lebih dari 0.1, maka tidak ada multikolinearitas antar variable.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X1)	.807	1.240
Kompensasi (X2)	.807	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data yang diolah (2015)

Dari tabel hasil uji multikolinearitas diatas, terlihat bahwa nilai VIF untuk semua variable independen berada di bawah 10 dan tolerance lebih dari 0.1. sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresinya tidak terjadi korelasi antar variable independen atau tidak terjadi multikolinearitas. Yang artinya kompetensi dan kompensasi merupakan variabel bebas.

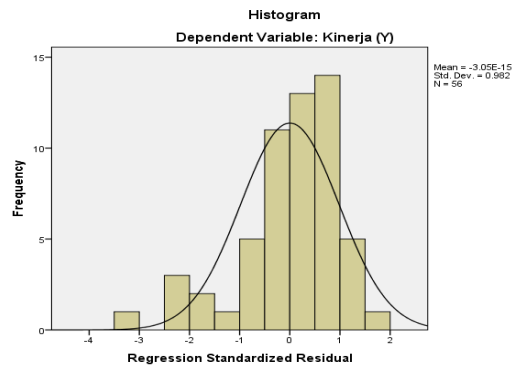
Uji Normalitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov sebagai analisis statistik yang dipadukan dengan kurva probability plots dan histogram.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

		Kompetensi (X1)	Kompensasi (X2)	Kinerja (Y)
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1554	3.3895	3.7396
	Std. Deviation	.34108	.48370	.59198
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.154	.102	.141
	Positive	.154	.075	.123
	Negative	-.128	-.102	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.151	.764	1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142	.604	.217

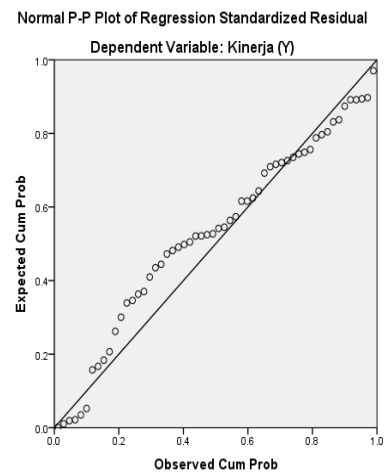
Sumber : Data Yang Diolah (2015)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari semua variable penelitian berdistribusi normal, karena memenuhi standar >0.05. hal ini diperkuat dengan bukti histogram dan diagram plot.



Sumber : Data yang diolah (2015)

Gambar 3 Grafik Hasil Uji Normalitas

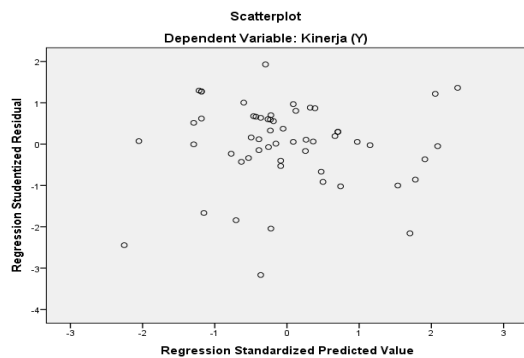


Sumber : Data yang diolah (2015)

Gambar 4 Normal P-P Plot

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa plot-plot mengikuti garis fit line, maka variable berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Tujuan dilakukannya pengukuran uji ini untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya Heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas diketahui dari grafik *Scatter Plot*.



Sumber : Data yang diolah (2015)

Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak terdapat pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah model regresi yang sudah dibuat memenuhi semua persyaratan yang diharuskan.

Tabel 6. Hasil Output SPSS Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	.928	.921		1.007	.318
Kompetensi (X1)	.735	.243	.424	3.024	.004
Kompensasi (X2)	-.072	.171	-.058	-.418	.678

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data yang diolah (2015)

- Hasil Uji Hipotesis t (Uji t) X_1 Terhadap Y
 Pengaruh variabel secara parsial dilakukan dengan uji t dengan melihat koefisien t atau Sig pada tabel 6 diatas. Dengan ketentuan tingkat kebebasan atau $df = n-2$ dan interval keyakinan 95%. Pada tabel diatas menunjukkan kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 3.024. bila derajat kebebasan ($df = n-k = 56-2 = 54$) maka akan diperoleh nilai $t_{table} = 2.00488$, karena nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{table} yaitu $3.02 \geq 2.00488$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, selain itu dapat pula dianalisa dari nilai signifikan dimana nilainya $0.004 < 0.05$ yang berarti adanya pengaruh yang signifikan. Jadi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Hasil Uji Hipotesis t (Uji t) X_2 Terhadap Y.
 Berdasarkan tabel 6 menunjukkan kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar -0.418 , bila derajat kebebasan ($df = n-k = 56-2 = 54$) maka akan diperoleh nilai $t_{table} = 2.00488$, karena nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{table} yaitu $-0.418 \leq 2.00488$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi

dengan kinerja karyawan. Selain itu dapat pula dianalisa dari nilai signifikan dimana nilainya $0.678 >$ dari 0.05 yang berarti tidak ada pengaruh pada variabel kompensasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil hipotesis diatas bahwa hanya variabel kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dibuat pengujian ulang untuk melihat pengaruh dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Perhitungan Ulang Persamaan Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	.870	.903		.963	.340	
Kompetensi (X1)	.691	.217	.398	3.187	.002	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Yang Diolah (2015)

tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan tidak memperhatikan kompetensi karyawannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun tidak maksimal. Jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kompetensi sangat tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hasil koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian jika $R^2=1$ akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dan variable Y, jika $R^2=0$ akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungannya antara kompetensi, kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.143	.54812

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi dari kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.158. Nilai ini menunjukkan kompetensi menentukan kinerja karyawan sebesar 15.8%, sedangkan 84.2% diterangkan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji F. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel kompetensi dan variabel kompensasi terhadap kinerja. Hasil perhitungan untuk Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.104	2	1.552	5.087	.010 ^b
Residual	16.170	53	.305		
Total	19.274	55			

Sumber : Data yang diolah (2015)

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 5.087 dan signifikannya sebesar 0.010. Nilai F tabel yang diperoleh dari $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variable – 1) atau 3-1=2 dan df 2 (n-k-1) atau 56-2-1=53, maka diperoleh f tabel =3.17. Karena nilai F hitung \geq nilai F tabel yaitu $5.087 \geq 3.17$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya memiliki pengaruh. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0.010 yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisa Antar Dimensi. Dari ringkasan hasil analisis regresi berganda pada tabel 5.11 diatas bahwa hanya variabel kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka dilakukan analisa antar dimensi terhadap kompetensi dengan kinerja karyawan pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Antar Dimensi

Variabel	Dimensi	Y Kinerja			
		Y ₁ Kualitas kerja	Y ₂ Kuantitas Kerja	Y ₃ Pengetahuan tentang Pekerjaan	Y ₄ Kualitas Personal
X ₁ Kompetensi	X _{1.1} (Kompetensi intelektual)	.270*	.229	.274*	.160
	X _{1.2} (Kompetensi Emosional)	.322*	.429**	.240	.341*
	X _{1.3} (Kompetensi sosial)	.405**	.247	.416**	.366**

Sumber : Data yang diolah (2015)

Dari table diatas dapat dilihat pada variabel kompetensi, hubungan terbesar ada pada dimensi kompetensi emosional dengan dimensi kuantitas kerja yang memiliki nilai koefisien = 0.429 (memiliki hubungan yang “sedang”). Dan hubungan lainnya yang memiliki nilai cukup besar adalah dimensi kompetensi sosial dengan dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dengan nilai koefisien =0.416 (memiliki hubungan yang”sedang”).

PENUTUP

Kesimpulan. Hasil analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Staff Insurance PT. Bunga Matahari Digital dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kineja

karyawan, dimensi kompetensi emosional pada kompetensi memiliki korelasi yang paling dominan dengan dimensi kuantitas kerja pada kinerja karyawan, (2) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran. berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, berikut saran yang diberikan penulis jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan kompetensi :

1. Bagi perusahaan : (a) Perusahaan mengadakan kegiatan seminar yang tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan diri karyawan dalam pekerjaannya namun juga mengikutkan seminar yang berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola emosinya ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, karena kompetensi emosional juga sangat dibutuhkan karyawan, sehingga akan memunculkan saling pengertian dan kepedulian karyawan terhadap perusahaan. Selain itu dengan tingkat emosional yang stabil, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Seminar yang dapat diikuti oleh karyawan seperti seminar *Emotional Spiritual Quotient*. (b) Mengadakan kegiatan bersama rekan kerja, maka solidaritas antar karyawan akan semakin baik serta akan meningkatkan toleransi antar karyawan. Kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan seperti : melakukan kegiatan outing, nonton bersama dengan sesama karyawan atau mengadakan kegiatan kumpul bersama sebulan sekali.
2. Bagi peneliti lanjutan. Kompetensi hanya menentukan kinerja sebesar sebesar 15.8% sedangkan 84.2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis, karena itu penulis menyarankan untuk meneliti variabel lainnya seperti : motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J. (2007). *Human resource Management an Experiential Approach*. New York: Mc. Graw Hill.
- Blanchard, P Nick and J.W. Thacker. (2010). *Effective training : Sysytem, Strategies, and Practices*. new Jersey: Prentice Hall.
- Brahmasari, I A and Suprayetno A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada

- Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 10, No.2*.
- Diane, M Gayeksi, Thomas p. Golden, Stephen Andrade, dan Hilary Mason. (2007). Bringing Competency Analysis Into The 21st Century. *performance Improvement, Aug 2007, Vol 46, No.7*, 9-16.
- Emmyah. (2009). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Negeri ujung Pandang*. Makasar.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: universitas Diponegoro.
- Giorgio, C. (2008). New Insight Into Executive Compensation And Firm Performance. *Managerial Finance Vol 34. No. 8*, 537-554.
- Hasbullah. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hsin, H. (2012). Study On Influence Of Employee Promotion System On Organization performance. *The international journal Of Organizational Innovation Vol 5 Num 1*, 231-251.
- Kessler, R. (2011). *Competency-Based Performance Review How To Perform Employee Evaluations The Fortune 500 Way*. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, A. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2009). *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. (2013). *Hasil kerja Secara Kualitas*. bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L and John H Jackson. (2005). *Human Resources Management*. South Western: International Student Edition.
- Milos, Cambal. Dagmar Caganova, and Jana Sujanova. (2008). The Industrial Enterprise Performance Increase Through The Competency Model Application. *Research Project Vega No. 1.15/6/08*, 118-126.
- Miyamoto, Day and Junpe higuchi. (2007). Paying For Success: Performance Related Pay Systems and Its Effect On Firm Performance In japan. *Asian business & Management 6*, 9-31.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Notoatmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Olumbe, B. (2008). Competencies, Self Efficacy, and Performance Of Procurement officers In Central Government Procuring And Disposing Entities In uganda . *A Master of Business Administration Of Makerere University*, 1-34.
- Palan. (2008). *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM Management.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmawati. (2013). Analisa Kinerja karyawan Ditinjau dan Kompetensi dan Motivasi Sebagai variabel Intervening Pada PG Soedhono Ngawi. *Media Soerja Vol 8*, 103-125.
- Ririvega, K. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bangun Wenang beverages Company Manado. *Jurnal Emba 853. Vol 1 No 3*, 853-859.
- Ronald, L. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Bandung: Tesis Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.
- Sangadji, E.M dan Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktek Dalam Penelitian*. Jakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil*. bandung: PT. Refika Aditama.
- Shen, J. (2004). Compensation In Chinese Multinational. *Compensation And Benefits Review*, 5.
- Simamora, h. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh, P. (2013). Influence Of Leaders intrapersonal Competencie On Employee Job Satisfaction. *International Business & Economics Research Journal Vol 12, Number 10*, 1290-302.
- Sirait. (2006). *memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarma, K. (2012). *Strategi Membangun Kompetensi Terhadap Kinerja Organisasi Dampaknya Pada Pembelajaran Organisasi*. Semarang: Unnes.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H.H dan Anggara S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suhendi, H.H dan Anggara S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia :*

- Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Vathanophas, Vichita dan Jintawee Thai-Ngam. (2007). Competency Requirement For Effective Job Performance In The Thai Public Sector. *Comptemporary Management Research, Vol 3, No 1*, 45-70.
- Veitzhal, Rivai dan Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kerja.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.