

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TIM TANGGAP DARURAT FIRE AND EMERGENCY SERVICES DI WILAYAH KERJA TAMBANG PT VALE IND Tbk

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF COMPETENCE, TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE ON THE FIRE AND EMERGENCY SERVICES TEAM IN MINING WORK AREA PT VALE IND Tbk

¹Made Galuh Ginanti, ²Mahlia Muis, ³Maat Pono

¹PT. Vale Indonesia (madeginantigaluh@yahoo.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (mahliamuis@yahoo.com)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (maatpono@yahoo.com)

Abstrak.

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi secara bersama- sama dan parsial terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu secara bersama-sama menguji pula pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan tim *Fire and Emergency Services* PT VALE Indonesia, Tbk. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil sebanyak 55 responden yang juga dijadikan sebagai sampel penelitian dengan sebaran responden menurut usia, tingkat pendidikan terakhir, jenis kelamin, posisi dalam pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara di awal pengumpulan data dan penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden yang digunakan sebagai data dalam pengolahan data penelitian. Data dianalisa dengan menggunakan Regresi Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Fire and Emergency Services* PT VALE Ind, Tbk dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,397. Pelatihan dan kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur 0,325 dan 0,494. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa masih terdapat beberapa faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun tidak dijabarkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract.

Human role as a resource in the organization is increasingly believed in its importance, thus increasingly encouraging the development of knowledge about how to utilize human resources in order to achieve optimal conditions. This study aims to determine the influence of competence, training and compensation jointly and partially to Job Satisfaction. In addition, we also jointly examine the influence of competence, training and compensation on the performance of Fire and Emergency Services employees of PT VALE Indonesia, Tbk. This study was conducted by taking as many as 55 respondents who also used as sample research with the distribution of respondents by age, last education level, gender, position in the job. Data collection is done through interview technique in the beginning of data collection and questionnaires or questionnaires distributed to the respondents used as data in data processing research. Data were analyzed by using Path Analysis (Path Analysis). The result of the research shows that the competence variable has a direct and significant effect on the performance of Fire and Emergency Services employees of PT VALE Ind, Tbk with coefficient value of 0,397. Training and compensation have direct and positive impact on job satisfaction with coefficient value of 0,325 and 0,494. Based on the result of the research, it can be concluded that there are some other factors that influence the variable of job satisfaction and employee performance, but not described in this case.

Keywords: Competence, Training, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia termasuk pegawai dalam suatu perusahaan merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi karyawan yang dimilikinya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2014:271).

Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang dibutuhkan perusahaan sehingga sumber daya manusia harus dikembangkan melalui peningkatan kompetensi dan pelatihan serta dimotivasi melalui pemberian kompensasi yang sesuai/layak serta kompetitif dengan perusahaan lain.

Peningkatan kompetensi dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau karyawan memiliki pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang. Selain itu, dapat digambarkan bahwa kompetensi dan pelatihan merupakan sesuatu yang penting dan bersifat khusus. Pelaksanaan pendidikan dan ind, Tbk pelatihan yang diadakan di Departemen Fire and Emergency Services PT Vale dilakukan secara bersama – sama karena setelah materi yang diberikan akan langsung diaplikasikan atau diuji coba secara praktek di saat pelatihan ataupun di keseharian saat menangani respon yang bersifat darurat-segera. Untuk efisiensi waktu serta memiliki tujuan yang sama yaitu mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Peningkatan kompetensi dan pelatihan dilakukan untuk mengatasi masalah –

masalah yang dihadapi oleh karyawan perusahaan. Tujuan diikutsertakannya pegawai atau karyawan dalam suatu proses pendidikan dan pelatihan adalah agar pegawai atau karyawan tersebut memiliki kompetensi sehingga keberadaannya dalam organisasi menjadi efektif. Pegawai akan efektif jika perilakunya sebagai bagian dari organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Dengan adanya kegiatan peningkatan kompetensi dan pelatihan, karyawan dapat menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucia dan Agus Sugiarto (2014) yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu bahwa terdapat hubungan antara tingkat kompetensi dengan kinerja karyawan.

Menurut S.P Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan pula kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan juga meningkat. Oleh sebab itu, maka faktor lain yang akan dibahas di penelitian ini adalah kompensasi yang merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), S. K. Reddy dan S Karim (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif-korelasi. Jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan sifat atau karakter dari suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini. Penelitian deskriptif memusatkan pada masalah aktual dan peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut (Noor, Juliansyah : 2015).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Bulan April 2017 hingga bulan Juli 2017 dengan responden adalah karyawan tim tanggap darurat PT Vale Ind, Tbk dan bertempat di Departemen Fire and Emergency Service PT Vale Ind, Tbk sebanyak 55 orang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tim tanggap darurat PT Vale Ind, Tbk sebanyak 55 orang. Sampel diambil berdasarkan *Non Probability Sampling*, dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah popuasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sinambela, 2014).

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu wawancara, angket, dan metode penelusuran data online (*library research*)

Analisis Data

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2011).

Sementara itu, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel *intervening* terhadap variabel terikat. Perbedaan lain antara uji analisis regresi dan analisis jalur (*Path Analysis*) yaitu terletak pada hasil analisis regresi yang terdapat pada kolom coefficient. Hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dipakai dalam analisis regresi terletak pada coefficient β -nya (konstan ada nilainya dan X_1 , X_2 , Y , Z dan seterusnya ada nilainya pada kolom β tersebut yang akan membentuk persamaan $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$ dan seterusnya), sedangkan dalam analisis jalur nilai yang dipakai adalah nilai yang terletak pada Beta (β) yang membentuk persamaan $Y = \beta_{y1x1} + \beta_{y1x2} + \beta_{y1e1}$ dan seterusnya.

HASIL

Berdasarkan *output* SPSS pada tabel 1 dan 2, dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi variabel Kompetensi (X_1) dengan nilai 0.153, pelatihan (X_2) dengan nilai 0.694 dan kompensasi (X_3) dengan nilai 0.946 pada tabel 1 model 1 dan pada tabel 2 model 2 nilai signifikansi variabel Kompetensi (X_1) dengan nilai 0.119, pelatihan (X_2) dengan nilai 0.695 dan kompensasi (X_3) dengan nilai 0.714, maka diambil kesimpulan bahwa taraf signifikansi hasil yang diperoleh lebih dari 0,05. Ini berarti bahwa pada kedua model persamaan di atas bebas dari adanya heterokedostisitas.

Dengan menggunakan rumusan $df_1 = \text{jumlah variabel bebas} - 1$, maka dihasilkan 2 dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel bebas} - 1$ dihasilkan 51. Sehingga didapatkan F tabel yaitu 3,178. Dari hasil uji pada tabel 3 persamaan regresi model 1 ditemukan $F_{hitung} = 16,896 > F_{tabel} = 3,178$. Dan jumlah F_{hitung} pada tabel 4 Regresi Model 2 diperoleh juga $F_{hitung} = 13,328 > F_{tabel} = 3,179$. Dengan tingkat signifikan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), serta pada hasil regresi model 2 dinyatakan variabel Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompensasi (X_3) serta Kepuasan Kerja (Y) bersama-sama berpengaruh signifikan dengan Kinerja Karyawan (Z). Dengan demikian Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi serta Kepuasan Kerja secara bersamaan mampu berpengaruh secara signifikan pada Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan *Fire and Emergency Services PT VALE Indonesia, Tbk.*

PEMBAHASAN

Dari hasil uji t (parsial) yang dilakukan pada masing-masing variabel pada persamaan regresi model 1 dan regresi model 2, diperoleh kesimpulan bahwa Pada Analisis Regresi Model 1 Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil uji t

dapat dilihat bahwa Pelatihan. Secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Kompensasi (secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja).

Pada Analisis Regresi Model 2 tampak bahwa Dari hasil uji t bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Kerja. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Kerja. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Kerja. Sedangkan Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja.

Pengaruh semua variabel bebas Kompetensi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja adalah sebesar 40% dan sisanya sebesar 60% di pengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Hal yang sama terjadi pada regresi 2 dapat disimpulkan bahwa pengaruh semua variabel bebas Kompetensi, Pelatihan, dan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 40 % dan sisanya sebesar 60 % di pengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Hal itu membuktikan bahwa ada variabel lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tim *Fire and Emergency Service* PT VALE Ind, Tbk. Terlihat berdasarkan uji determinasi yang dilakukan memiliki pengaruh sebesar 40% dan 60% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Kompetensi, Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan tim *Fire and Emergency Services* PT VALE Ind, Tbk. Kompetensi memiliki pengaruh langsung dengan Kinerja Karyawan, namun tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan tim *Fire and Emergency Services* PT VALE Ind, Tbk. Pelatihan memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan terhadap Kepuasan Kerja. Tetapi pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tim *Fire and Emergency Services* PT VALE Ind, Tbk. Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung dengan Kinerja karyawan tim *Fire and Emergency Services* PT VALE Ind, Tbk. Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan tim *Fire and Emergency Services* PT VALE Ind, Tbk. Oleh karena itu adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan tim *Fire and Emergency Services* PTVI, dapat menjadikan acuan bagi atasan dan jajarannya untuk mempertahankan atau meningkatkan kompetensi yang dimiliki baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan pembentukan karakter yang baik agar setiap personil mampu mencapai kinerja luar biasa dan mampu meningkatkan karier

DAFTAR PUSTAKA

- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis, 16(2).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Haryono (2009),
- Indriyani, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi–Manajemen–Akuntansi, (26), 117-127.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73-90.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Reddy, S. K., & Karim, S. (2013). Impact of incentive schemes on employee performance: a case study of Singareni Collieries Company Limited, Kothagudem, Andhra Pradesh, India. *Science, Technology and Arts Research Journal*, 2(4), 122-125.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, P.L. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Sinar Grafika Offset
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada.

Lampiran 1.

Tabel 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 1 (Pers.1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.124	.295		-.418	.678		
	X1rata	.114	.078	.266	1.450	.153	.551	1.815
	X2rata	-.036	.092	-.075	-.396	.694	.518	1.931
	X3rata	.004	.056	.012	.068	.946	.638	1.568

a. Dependent Variable: AbsoluteRes1

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Model 2 (Pers.2)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
2	(Constant)	-.020	.306		-.067	.947		
	X1rata	.124	.078	.292	1.586	.119	.550	1.818
	X2rata	-.038	.096	-.079	-.394	.695	.467	2.142
	X3rata	.024	.064	.072	.369	.714	.487	2.055
	Yrata	-.055	.084	-.126	-.655	.515	.502	1.994

a. Dependent Variable: AbsoluteRes2

Tabel 3. Hasil Uji F pada Analisa Regresi Model 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.724	3	1.575	16.896	.000 ^b
Residual	4.753	51	.093		
Total	9.478	54			

a. Dependent Variable: Yrata

b. Predictors: (Constant), X3rata, X1rata, X2rata

Tabel 4. Hasil Uji F pada Analisa Regresi Model 2

ANOVA^a

Model 2	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.689	4	1.172	13.328	.000^b
Residual	4.397	50	.088		
Total	9.086	54			

a. Dependent Variable: Zrata

b. Predictors: (Constant), Yrata, X1rata, X3rata, X2rata